

GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT

2017



Deel A: Bestuursverslag

1. Voorwoord College van Bestuur	6
2. Het Alfa-college	8
1.1 Strategisch beleid	31
1.2 Organisatie	54
1.3 Organigram	77
1.4 Juridische structuur	100
1.5 Raad van Toezicht	123
1.6 Naleving governance code	146
1.7 Evaluatie College van Bestuur	169
1.8 Ondernemingsraad	192
1.9 Studentenraad	215
1.10 Instellingsadviesraad	238
1.11 Belanghebbenden	261
3. Onderwijsinnovatie	284
2.1 Lectoraten	305
2.2 RIF-projecten	326
2.3 EPI-Kenniscentrum	347
2.4 Rijnland Instituut	368
2.5 Innovatieplannen van teams	389
2.6 Overige onderwijsinnovaties in en met de regio	410
2.6.1 Regio Groningen	431
2.6.2 Regio Hardenberg	452
2.6.3 Regio Hoogeveen	473
4. Onderwijs en Examinering	494
3.1 Studiesucces	537
3.2 Deelnemerstevredenheid	580
Klachten	623
3.3 Passend onderwijs	666
3.4 Keuzedelen	709
3.5 Aanpassingen mbo-opleidingenaanbod	752
3.6 Kwaliteitsafspraken	795
3.6.1 Kwaliteitsplan	838
3.6.2 BPV-verbeterplan	881
3.7 VAVO en Educatie	924
3.7.1 VAVO	967
3.7.2 Educatie	1010
3.8 Kwaliteitsverbetering onderwijs en examinering	1053

3.8.1 Kwaliteitsborging	1096
3.8.2 Onderzoek Inspectie van het Onderwijs	1139
3.8.3 Interne audits	1182
3.8.4 Examinering	1225
Commissie van beroep voor de examens	1268
3.9 Afwijking onderwijstijd	1311
3.10 Burgerschap	1354
3.11 Christelijke identiteit	1397
3.12 Maatschappelijk actief in de regio	1440
3.13 Sociale veiligheid	1483
Klachten sociale veiligheid	1526
3.14 Internationalisering	1569
5. Personeel	1612
4.1 Strategisch personeelsplan	1625
4.2 Duurzame inzetbaarheid	1638
4.2.1 Vitaliteitsbeleid	1651
4.2.2 Inzetbaarheid	1664
4.3 Professionalisering	1677
4.3.1 Professionalisering medewerkers	1690
4.3.2 Leiderschapsprogramma	1703
4.4 Mobiliteit	1716
4.4.1 Loopbaanontwikkeling	1729
4.4.2 Door- en uitstroom	1742
4.5 Doorstroom in docentenfuncties	1755
4.6 BVMBO	1768
6. Bedrijfsvoering	1781
5.1 Facilitair Bedrijf	1788
5.2 Informatisering en Projecten	1795
5.3 Marketing, Communicatie en Voorlichting	1802
7. Financiën	1809
6.1 Toelichting College van Bestuur	1824
6.2 Treasuryverslag, vermogenspositie en kengetallen	1839
6.3 Analyse van de verschillen tussen de realisatie en de begroting	1854
6.4 Vooruitblik en begroting 2018	1869
8. Continuïteit	1884
Continuïteitsparagraaf	1895
9. Bijlagen Deel A	1906
Bijlage 1 - Verantwoording schoolmaatschappelijk werk	1937

Bijlage 2 - Toegankelijkheid en toelatingsbeleid	1968
Bijlage 3 - Aantal deelnemers	1999
Bijlage 4 - Resultaten deelnemerstevredenheid	2030
Bijlage 5 - Onderwijsrendement	2061
Bijlage 6 - Beroepsopleidingenaanbod	2092
Bijlage 7 - Overzicht keuzedelen	2123
Bijlage 8 - Personeel	2154
8.1 Formatie	2185
8.2 Samenstelling personeelsbestand	2216
8.3 Loopbaan en ontwikkeling	2247
Bijlage 9 - Invloed belanghebbenden	2278
Bijlage 10 - Samenstelling Raad van Toezicht, Ondernemingsraad, Studentenraad en Instellingsadviesra .	2309
Bijlage 11 - (Neven)functies College van Bestuur en Raad van Toezicht	2340
Bijlage 12 - Notitie helderheid	2371
Bijlage 13 - Overzicht doelen en resultaten deelprojecten Model Regionaal Co-makership	2402
Bijlage 14 - Overzicht innovatieplannen	2433

Deel B: Jaarrekening

1. Balans per 31-12-2017 na resultaatbestemming	2464
B.1 Balans per 31-12-2017 na resultaatbestemming	2467
2. Staat van Baten en Lasten over 2017	2470
B.2 Staat van Baten en Lasten over 2017	2472
3. Kasstroomoverzicht 2017	2474
B.3 Kasstroomoverzicht 2017	2476
4. Grondslagen voor de jaarrekening	2478
B.4 Grondslagen voor de jaarrekening	2485
5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	2492
B.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	2499
6. Model G	2506
B.6 Model G	2509
7. Niet uit de balans blijkende verplichtingen	2512
B.7 Niet uit de balans blijkende verplichtingen	2515
8. Verbonden partijen	2518
B.8 Verbonden partijen	2521
9. Toelichting op de Staat van Baten en Lasten	2524
B.9 Toelichting op de Staat van Baten en Lasten	2536
10. Voorstel tot bestemming van het resultaat	2548
B.10 Voorstel tot bestemming van het resultaat	2550
11. Gebeurtenissen na balansdatum	2552

B.11 Gebeurtenissen na balansdatum	2554
12. Bijlagen Deel B	2556
Bijlage 1 - Exploitatierkening contractactiviteiten 2017	2558

Deel C: Overige gegevens

1. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	2560
C.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	2562
2. Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming	2564
C.2 Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming	2566
3. Gegevens over de rechtspersoon	2568
C.3 Gegevens over de rechtspersoon	2570
4. Download	2572
5. Contact	2573
6. Persinformatie	2574
7. Begrippenlijst	2575

VOORWOORD COLLEGE VAN BESTUUR

In dit Geïntegreerd Jaardocument vindt u onze inhoudelijke en financiële verantwoording voor 2017. In dit voorwoord gaan we in op onze huidige positie en de uitdagingen die zij met ons meebrengt voor 2018.

We hebben als Alfa-college een stevige positie in onze regio's. We worden door externen vaker benaderd als relevante partner. Daarbij vinden we dat onze externe exposure in de regio's Hardenberg en Hoogeveen groter is dan in Groningen. Dat is voor een deel verklaarbaar door de verschillende sociaal-economische context, maar het vraagt van ons dat we ons in de regio Groningen nadrukkelijker profileren.

We zijn opnieuw gegroeid in studentenaantallen en ook ons marktaandeel is toegenomen. We zijn er trots op dat we weer een top-tien notering (zesde plaats) in de Keuzegids MBO hebben. Dat geeft zowel intern als extern vertrouwen. Tegelijkertijd moeten we alert blijven. Het aantal schoolverlaters en het verzuim onder medewerkers nemen toe en de scores op het eigen deelnemerstevredenheidsonderzoek in 2017 zijn lager dan in de JOB-monitor 2016. Dit vraagt van ons dat we blijven investeren in een kwaliteitscultuur, waarin we samen met de medewerkers in de organisatie de goede dingen blijven doen en blijven zoeken naar nieuwe acties en maatregelen om effectief te zijn.

Doorontwikkeling van de kwaliteit van ons ROC gaat vooral over cultuurontwikkeling. We zetten in op meer eigenaarschap bij leidinggevendenden en teams in de organisatie en tegelijkertijd willen we stimuleren dat professionals elkaar in de organisatie meer opzoeken om gezamenlijk, daar waar mogelijk en/of gewenst over de grenzen van het eigen team of de eigen discipline, te werken aan verbetering. Dat vraagt ander gedrag van onze medewerkers en van ons. Daarop willen we dan ook o.a. met het leiderschapsprogramma in ons ROC (blijven) inzetten. Tegelijkertijd willen we dat gedrag op teamniveau realiseren door teams te stimuleren zich te ontwikkelen tot professionele leergemeenschap.

De uitkomsten van de interne audits laten zien dat we de kwaliteitsborging in de breedte steeds beter op orde hebben en dat de kwaliteit van het onderwijs bij bijna alle opleidingen voldoende of goed is. De rendementen blijven min of meer gelijk als we kijken naar de oude normen. De nieuwe, aangescherpte, normen laten beduidend meer risico-opleidingen dan voorheen zien. Samen met onze directeuren zullen we de risico-opleidingen nauwlettend volgen.

Helaas hebben we gemerkt dat onze examenorganisatie nog onvoldoende stevig staat en dat er nogal wat kwaliteitsissues ten aanzien van examinering zijn. We hebben daarom ingezet op de professionalisering van medewerkers, de kwaliteit van de afname, de vulling van de examendossiers en de aansturing van de verschillende onderdelen van de examinering. Ook in 2018 blijven we erop inzetten die aspecten te verbeteren in de gehele organisatie.

We hebben ook het afgelopen jaar weer veel geïnvesteerd in innovatie van ons onderwijs. Er zijn nu samen met twee HBO-instellingen lectoraten. Rijnland Academie en EPI-kenniscentrum zijn ook gericht op innovatie. We hebben drie RIF-programma's die echt bijdragen aan de samenwerking met onze omgeving en het ontwikkelen van innovatief onderwijs. We participeren daarnaast in een aantal andere RIF's. Ook de extra middelen voor innovatieve plannen van teams geven een stevige boost aan ontwikkeling van onderwijs in comakership met andere teams. In 2017 zijn we begonnen met onderzoeken hoe we al deze innovaties kunnen verdiepen en verduurzamen; daarmee gaan we in 2018 door.

In 2017 constateerden we dat onze mooie HRM-ontwikkeling op een aantal terreinen stagneerde. Onder meer met betrekking tot moeilijk vervulbare vacatures, regie op verzuim, het vraagstuk van de wachtgelders, de invulling van functies in het kader van de Participatiewet (de 'banenafsprakenbanen'), budgetten voor professionalisering en het loopbaanbeleid voor docenten realiseerden we niet onze ambities. Daarom wordt er nu gewerkt aan het meer lean inrichten van de HRM-processen en aan meer strategische ondersteuning door de dienst P&O en werken we samen met andere ROC's aan aanpakken voor moeilijk vervulbare vacatures. Daarnaast is met name de ontwikkeling van de kwaliteit en meer pro-actieve aandacht van leidinggevendenden voor HRM van groot belang.

Qua financiën en beheer doen we het goed. We zijn financieel op hoofdlijnen in control. De financiële kengetallen zijn alle positief en we sluiten de jaarrekening 2017 met een fors positief resultaat af. We zijn blij dat we door onze goede financiële positie de verbouwing van de locatie Voltastraat in Hoogeveen uit eigen middelen kunnen financieren. We zijn tevreden over de steeds betere samenwerking tussen bedrijfsvoering en de onderwijsregio's. We zien dat men elkaar actief opzoekt om huisvestings-, beheer- en procesvraagstukken samen op te lossen. Daar waar nodig of gewenst stimuleren we dat.

Kortom, in 2017 hebben we op een aantal van de bovengenoemde onderwerpen minder goed gepresteerd dan waarop we hadden ingezet. In 2018 gaan we eraan werken om dat om te buigen. Dat doen we vanuit het besef dat het Alfa-college er in totaliteit goed voorstaat.

Mogelijk geven het bovenstaande en de inhoud van ons geïntegreerd jaardocument 2017 u aanleiding tot vragen, opmerkingen of suggesties. Die ontvangen wij dan graag van u.

College van Bestuur,

Wim Moes, voorzitter
w.moes@alfa-college.nl

Christien de Graaff, lid
cp.degraaff@alfa-college.nl

HET ALFA-COLLEGE

1.1 STRATEGISCH BELEID

In 'Doelbewust naar buiten, Strategisch beleid augustus 2015 – juli 2019' is het strategisch beleid van het Alfa-college vastgelegd. De missie van het Alfa-college is in het strategisch beleidsdocument als volgt verwoord:

Het Alfa-college, het christelijk Regionaal Opleidingencentrum in Noord- en Oost-Nederland, is partner in ontwikkeling in de regio en verzorgt beroepsopleidingen en Leven Lang Leren-trajecten voor jongeren en volwassenen die hen als persoon en als vakman opleiden voor de samenleving van nu en straks.

Leidend in het gedrag van de medewerkers van het Alfa-college zijn drie waarden:

- **Vertrouwen:** dit is het vertrouwen dat zich kenmerkt door het bieden van veiligheid waardoor medewerkers en studenten de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Vertrouwen is in het christelijk geloof een belangrijke waarde.
- **Verbinden:** dit komt zowel intern als extern tot uitdrukking. Intern als samenhang, extern als betrouwbaarheid en betrokkenheid van het Alfa-college als partner. We verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. Verbinden is onze vertaling van de christelijke waarde naastenliefde.
- **Ondernemen:** dit komt tot uiting door erop af te gaan als we kansen zien, door goed om te gaan met onze middelen en door anderen te stimuleren hun middelen op een goede manier in te zetten. In deze waarde komt het rentmeesterschap tot uiting.

In 'Doelbewust naar buiten' is de visie van het Alfa-college beschreven. De kern ervan is verwoord in vier koersuitspraken:

1. wij dagen studenten uit in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf te halen
2. wij bereiden onze studenten voor om blijvend maatschappelijk succesvol te zijn
3. wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs
4. wij zijn rolmodel voor onze studenten

Inhoudelijk ondersteunend bij de realisatie van de koersuitspraken (en dan met name bij koersuitspraak 3) zijn de speerpunten van het Alfa-college: Ondernemen, Energie en Healthy Ageing. Onze speerpunten sluiten goed aan bij relevante sociaal-economische ontwikkelingen en innovatieve initiatieven in de regio's. De speerpunten brengen focus en versnelling aan in de onderwijsinnovatie en zorgen voor stevige netwerken en verbindingen tussen onderwijs en omgeving.

1.2 ORGANISATIE

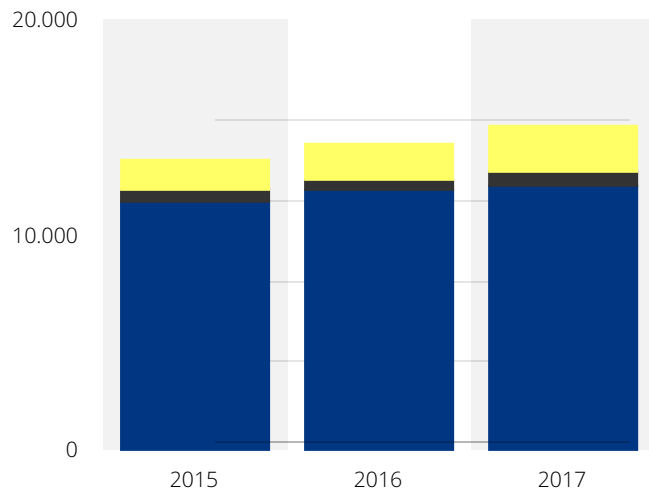
PROFIEL ORGANISATIE

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

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

Ongeveer 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1.250 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun werkzame leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

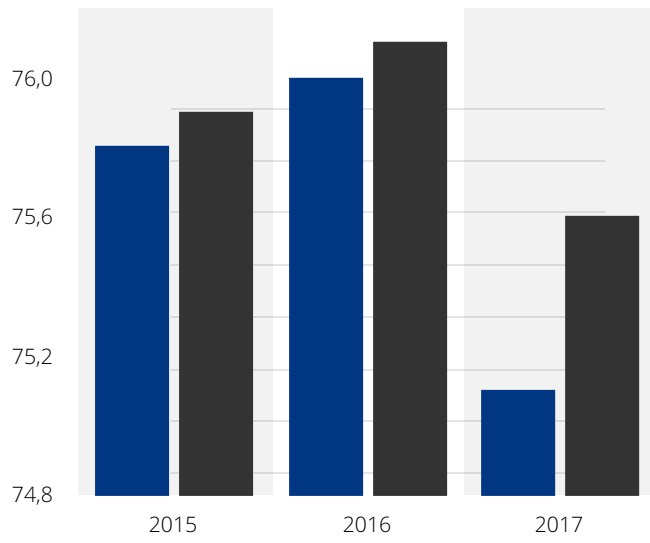
DEELNEMERSAANTALLEN



■ MBO

■ VAVO

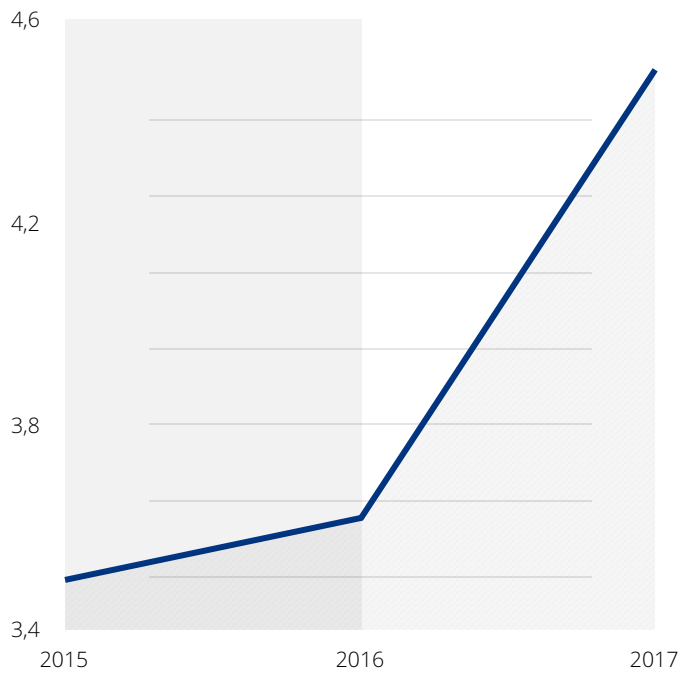
JAARRESULTAAT EN DIPLOMARESULTAAT



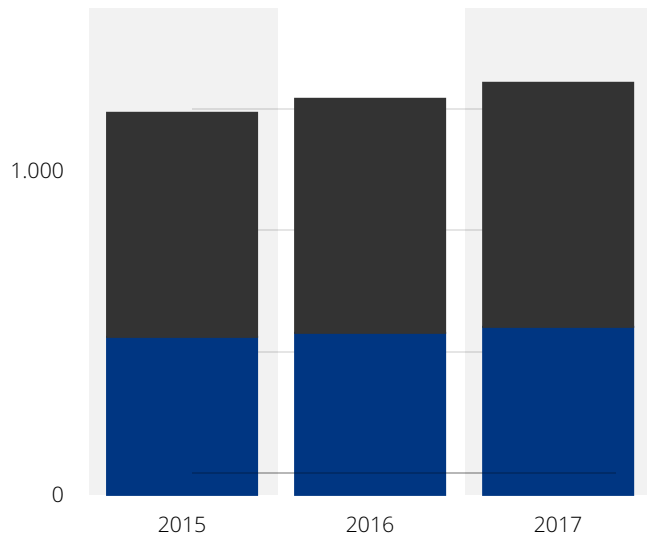
■ IR

■ DR

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN



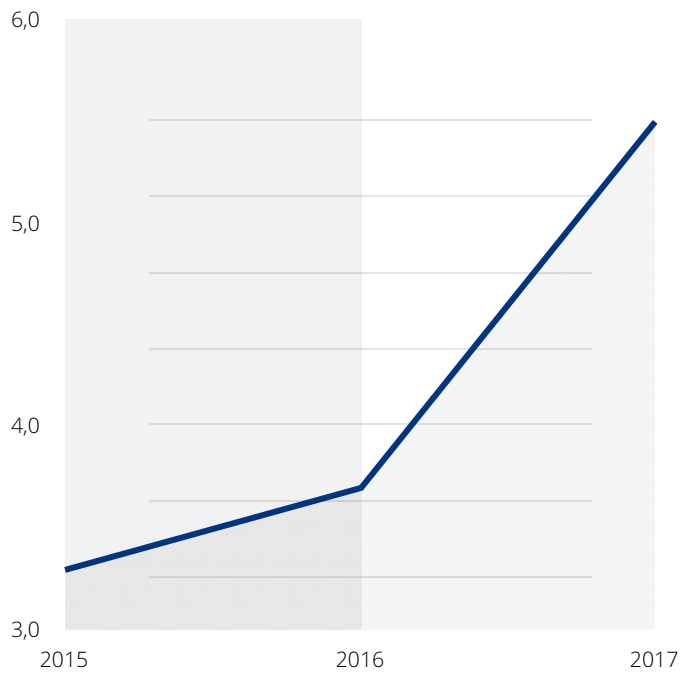
PERSONEEL



man

vrouw

VERZUIM



MENSELIJKE MAAT

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een gering aantal deelnemers; dat varieert van 68 tot 346 deelnemers. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen deelnemers hier groter zijn (variërend per locatie van 856 tot 3.023 deelnemers), is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het

gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de tweejaarlijkse JOB-monitor 2016 en het eigen Deelnemerstevredenheidsonderzoek 2017 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

vraag	score JOB '16	score DeTeO '17
Heb je goed contact met je docenten?	3,9	3,7
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,4
Word je goed geholpen als je problemen hebt bij het leren?	3,7	3,5
Als je een medewerker van school nodig hebt, kun je die dan bereiken?	3,9	3,5
Helpt de school je bij het vinden van een stage-/bvp-plaats?	3,5	3,4
Vind je dat jouw begeleider op school en jouw stagebegeleider voldoende contact hebben?	3,2	3,1
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	4	3,8
Vind je dat jouw school en je leerwerkbedrijf voldoende contact hebben?	3,5	3,2
Ben je goed geïnformeerd over je rechten en plichten?	3,4	3,2
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	62 procent weet dat	56 procent weet dat
Voel je je veilig op school?	4,2	3,9
Vind je dat je school voldoende doet om je er veilig / op je gemak te laten voelen?	3,9	3,7
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,8	3,7
Is er in jouw opleiding aandacht voor jou als persoon?	3,8	niet gevraagd

uitgedrukt in een vijfpuntschaal, waarbij 5 de hoogste score is

Hoewel de scores op de diverse vragen in het DeTeO nog voldoende zijn, zijn de scores wel lager dan in de JOB-monitor. Voor die lagere scores in het DeTeO zijn geen directe verklaringen (zie ook [paragraaf 3.2](#)). Die scores leveren wel punten van aandacht op voor de onderwijsteams.

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MeTeO) dat eind 2015 is uitgevoerd en waarvan de resultaten in januari 2016 zijn gepubliceerd:

vraag	score
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,6
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,8
Ik heb plezier in mijn werk.	8,1
Ik voel me veilig op school.	8
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,9
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,6
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	7,1
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,5
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,5
Ik krijg van mijn direct leidinggevende alle informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.	6,5

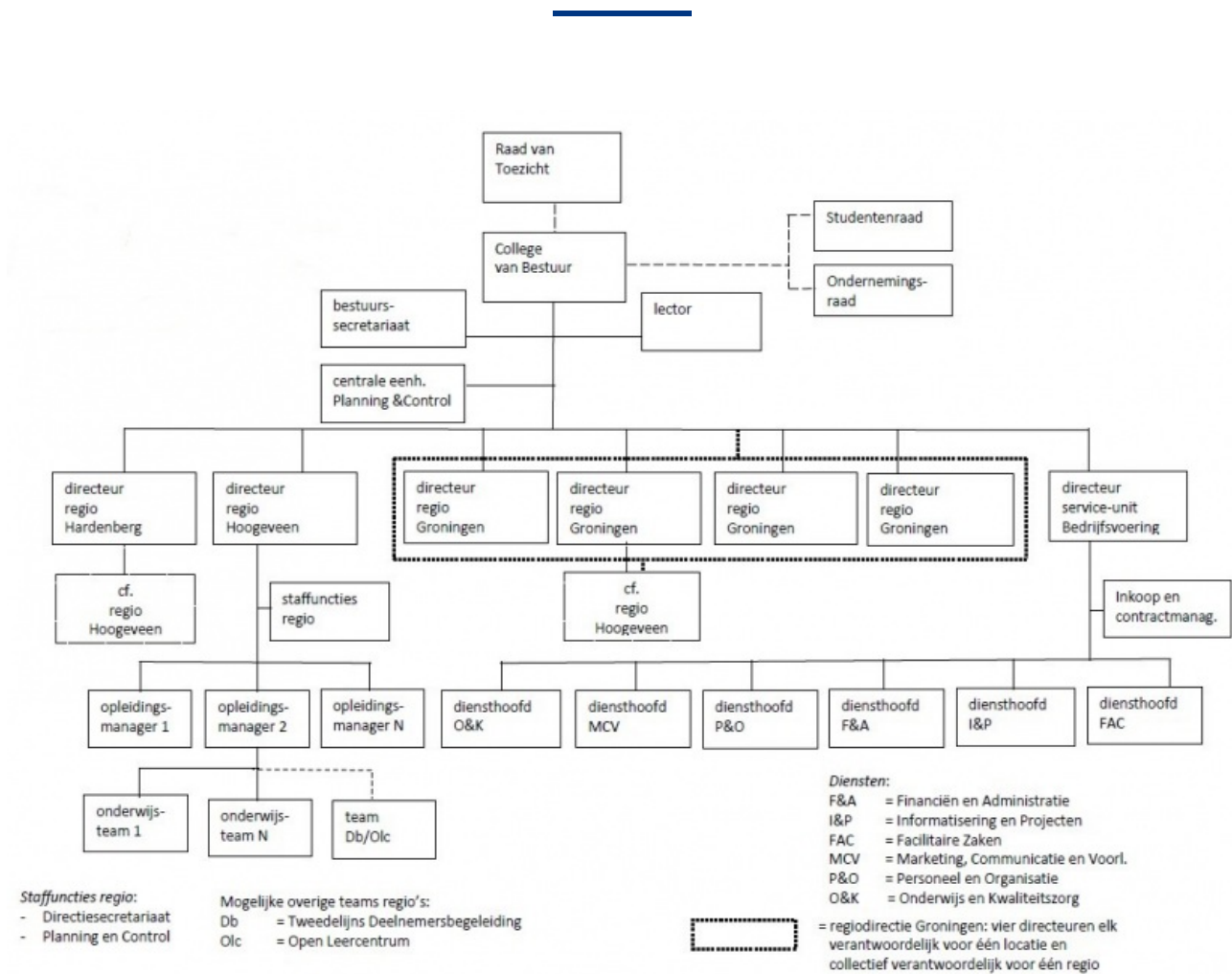
uitgedrukt in een tienpuntschaal, waarbij 10 de hoogste score is

Door de Stuurgroep Benchmark MBO van de MBO Raad is, om inhoudelijke en operationele overwegingen, besloten de afnameperiode voor het MeTeO meer te reguleren. MBO-instellingen dienen te streven naar een deelname aan het onderzoek in 2017 en/of 2018 en om dit vervolgens in een patroon van even kalenderjaren te vervolgen in 2020, 2022

e.v. Het Alfa-college heeft daarop besloten om niet in het najaar van 2017 een volgende MeTeO af te nemen maar dit te verschuiven naar het najaar van 2018. In het Geïntegreerd Jaardocument 2018 worden de scores van dat onderzoek opgenomen.

Een indirecte indicator voor de door de medewerkers ervaren menselijke maat is het verzuimpercentage. Helaas, zie paragraaf 4.2.2, is dat in 2017 opgelopen.

1.3 ORGANIGRAM



In 2017 is de inrichting van het Alfa-college aangepast. Deze aanpassingen hebben betrekking op de centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg, de dienst Projecten en ICT en op de informatiseringsfuncties.

ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

Onderwijs en Kwaliteitszorg is per 1 maart 2017 niet langer een rechtstreeks door het College van Bestuur aangestuurde centrale eenheid, maar een dienst binnen de service-unit Bedrijfsvoering. Hiertoe is besloten omdat daardoor de voor het onderwijs zo wenselijke verbinding en integraliteit op strategisch directieniveau door de directeur van de service-unit Bedrijfsvoering tot stand gebracht kan worden. Tegelijkertijd met deze herpositionering van deze dienst in de organisatie is ook een traject gestart dat ertoe heeft geleid dat de beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg direct op locatie hun werkzaamheden uitvoeren en dat beleidsontwikkeling en -voorbereiding op instellingsniveau gebeuren in drie themagroepen:

- Leren en opleiden,
- Begeleiden en coachen,
- Examineren en diplomeren.

De beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn allen lid van een van deze drie themagroepen; per themagroep treedt een van hen op als coördinator.

DIENST PROJECTEN EN ICT EN INFORMATISERINGSFUNCTIES

De informatiseringsfuncties werden tot 1 mei 2017 rechtstreeks als staffuncties aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. Daarna zijn ze gepositioneerd binnen de dienst Projecten en ICT. Omdat de nadruk van deze dienst mede hierdoor meer komt te liggen op het voeren van regie over informatisering en projecten en omdat het technische deel van ICT is uitbesteed aan een externe leverancier, is de naam van deze dienst met ingang van genoemde datum Informatisering en Projecten geworden.

Gezien de toename van de span of content en control van het diensthoofd zijn de binnen de dienst Informatisering en Projecten werkzame functioneel applicatiebeheerders en de functionele specialisten ondergebracht in een afdeling die onder leiding staat van een eigen afdelingshoofd.

1.4 JURIDISCHE STRUCTUUR

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het doen geven en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting. De Raad van Toezicht van de stichting heeft tot taak toezicht te houden 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 toestemming te vragen aan de Raad van Toezicht. Binnen deze context is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de stichting.

Het Alfa-college is in 2017 verbonden met de volgende rechtspersonen:

- *Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA*: in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op

het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.

- *CV Beheersmaatschappij LOC+*: deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.
- *Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.*: deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingscentra. Naast Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen.
- *Stichting EPI-kenniscentrum*: in deze door Alfa-college opgerichte stichting worden de activiteiten uitgevoerd voortvloeiende uit het penvoerderschap van Alfa-college t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast Alfa-college participeren Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen).

In 2017 heeft het Alfa-college zijn 8 certificaten van de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord-Nederland verkocht. Het Alfa-college is derhalve niet meer juridisch verbonden met deze stichting.

1.5 RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijf keer vergaderd. Naast de reguliere plan- en verantwoordingsdocumenten (zoals geïntegreerd jaardocument 2016, resultaten monitoring kaderbrief 2016/2017, kaderbrief 2017/2018 en begroting 2018 incl. meerjarenbegroting) heeft de raad in zijn vergaderingen onder andere aandacht besteed aan:

- (specifiek onderzoek inspectie naar) sociaal klimaat, kwaliteitsborging en examinering op de locatie Boumaboulevard
- evaluatie communicatie raad en college m.b.t. problematiek op locatie Boumaboulevard
- identiteit in relatie tot grondslagformulering in statuten
- aanpassen statuten Stichting Chr. Regionaal Opleidingscentrum Noord- en Oost-Nederland
- invulling vacature Raad van Toezicht per 1 januari 2018
- jaarrekening 2016 en jaarplan 2017 Stichting EPI-kenniscentrum
- verkoop percelen en panden Travertijnstraat 6 Groningen
- gezamenlijk lectoraat Hanzehogeschool en Alfa-college 'Ondernemen in verandering'
- honorering Raad van Toezicht
- besturingsfilosofie en -model

De Raad van Toezicht heeft in 2017 twee werkbezoeken afgelegd: in april aan Leer-werkbedrijf De Es en in september aan de opleidingslocaties op Kardinge. In het leer-werkbedrijf verrichten studenten van de opleidingen Dienstverlening en Zorg (Mbo - niveau 1) als stagiair gedurende een jaar passend bij hun opleiding allerlei werkzaamheden in zorgcentrum De Es, in de wijk Selwerd en bij cliënten thuis. Daarnaast krijgen ze in

De Es hun lessen. De raad heeft het zeer gewaardeerd om te zien en te beleven op welke wijze aan deze kwetsbare doelgroep contextrijk en betekenisvol onderwijs werd gegeven. Op de locaties Kardinghe heeft de raad kennisgemaakt met diverse activiteiten in de opleidingen Sport en Bewegen en Uniformberoepen. Bij beide werkbezoeken hebben de leden van de raad veel en ongedwongen kunnen spreken met studenten en docenten. Het trof hen daarbij in beide werkbezoeken dat er een lijn is tussen het beleid van de instelling en de geest waarin op de diverse locaties gewerkt wordt.

In november 2017 heeft de Raad van Toezicht zijn jaarlijkse evaluatie- en scholingsdag gehouden. In het ochtenddeel heeft de heer M. Kaptein, Professor of Business Ethics and Integrity Management bij het Erasmus Research Institute for Management/partner KPMG, met de raad in een interactieve setting verkend wat het werken met soft controls betekent voor de werkzaamheden van een Raad van Toezicht. Het middagdeel van deze dag startte met de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht en werd afgesloten door in te gaan op de stand van zaken en dilemma's m.b.t. onderwijsinnovatie.

Leden van de Raad van Toezicht hebben beide bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad bijgewoond. De voltallige raad heeft één keer overleg gehad met de Ondernemingsraad en één keer met de Studentenraad. Ook is door delegaties van de raad nog een keer gesproken met beide medezeggenschapsorganen afzonderlijk. De bijeenkomsten van het Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen worden door leden van de raad bezocht.

De voorzitter van de Raad van Toezicht bespreekt samen met de voorzitter van het College van Bestuur zo'n twee weken voorafgaand aan een reguliere vergadering van de raad de dagelijkse gang van zaken in het Alfa-college. In dat gesprek wordt ook de agenda voor de volgende vergadering van de raad voorbereid. Daarnaast hebben de voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille twee keer per jaar een gesprek met het volledige College van Bestuur over besturingsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college.

De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies staan in [bijlage 10](#).

De Raad van Toezicht kijkt in zijn algemeenheid goed terug op 2017. De resultaten zijn goed, zowel van het onderwijs in de vorm van de jaar- en diplomaresultaten en de tevredenheid van de studenten over het onderwijs (waardoor het Alfa-college ook in 2017 weer het best scorende ROC in Noord-Nederland was in de Keuzegids MBO) als van de bedrijfsvoering o.a. blijkend uit de goede financiële resultaten. Tegelijkertijd heeft de situatie op de locatie Boumaboulevard de raad met zorg vervuld, maar de raad heeft ook gezien dat er in 2017 gerichte acties in gang gezet zijn die hem het vertrouwen geven dat de noodzakelijke verbetering wordt gerealiseerd.

ONDERWIJSKWALITEIT

De kwaliteit van het onderwijs heeft de bijzondere aandacht van de Raad van Toezicht. De raad wordt hierover op verschillende manieren geïnformeerd:

- in het dashboard van de raad zijn de voor de onderwijskwaliteit relevante indicatoren opgenomen zoals jaar- en diplomaresultaat, deelnemerstevredenheid, cijfers van voortijdige school- en instellingsverlaters en opleidingen

met onvolkomenheden;

- het College van Bestuur informeert de raad over onderzoeken van de inspectie naar de kwaliteit van het onderwijs en verstrekt de desbetreffende rapporten aan de raad;
- in de overleggen van de onderwijscommissie worden de resultaten van de interne audits naar onderwijs en examinering besproken evenals de resultaten van de deelnemerstevredenheidsonderzoeken;
- daarnaast is er in de onderwijscommissie veel aandacht voor de professionalisering van de medewerkers in het licht van de onderwijskwaliteit.

Voor de oordeelsvorming van de leden van de Raad van Toezicht over de kwaliteit van het onderwijs in het Alfa-college zijn de gesprekken met studenten en medewerkers tijdens de werkbezoeken op de onderwijslocaties zeer belangrijk. In de terugkoppeling daarvan in de vergadering van de raad is het steeds im- dan wel expliciet onderwerp van gesprek. Ook in de gesprekken die de Raad van Toezicht heeft met de Ondernemingsraad en Studentenraad, bevraagt de raad zijn gesprekspartners daarop.

EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Leidend voor de evaluatie van het College van Bestuur is het strategisch beleid van het Alfa-college en de vertaling hiervan naar koers en keuzes met de hierbij vastgestelde hard controls. Ook de soft controls komen aan de orde. Accenten van de afspraken liggen op thema's als kwaliteitszorg en de borging hiervan, innovatief onderwijs, regie en eigenaarschap op onderwijstrajecten en verbetering van werkprocessen en hierbij gehanteerde systemen. De beloning van de leden van het College van Bestuur vindt plaats binnen de voor de sector onderwijs geldende afspraken in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

ACTIES OP BASIS VAN EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2016

In zijn evaluatie in december 2016 heeft de Raad van Toezicht een aantal aandachtspunten geformuleerd voor zijn relatie met het College van Bestuur:

- Raad van Toezicht en College van Bestuur zouden elkaars netwerken beter kunnen benutten.
- de raad zou graag eerder willen aanhaken bij grote thema's door daarover het gesprek met het college aan te gaan.
- de raad wil graag samen met het college terugkijken op de gang van zaken en op elkaars rol als het gaat om de problematiek op de Boumaboulevard.
- de raad zou graag feedback ontvangen van het college als het gaat om adviezen van hem of zijn commissies aan het college; op basis daarvan kunnen de leden van de raad in een volgend gesprek een gerichtere inbreng hebben.
- de onderwijscommissie zou door het college meer strategisch ingezet kunnen worden, waarna het college een voorstel aan de raad kan voorleggen.
- de raad zou graag jaarlijks door het college een schouw van de directeuren willen hebben opdat de raad tijdig geïnformeerd is over mogelijke ontwikkelingen.

In 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de raad en het college over het gebruiken van elkaars netwerken. Daarin bleek dat dit van beide een zekere alertheid vraagt, maar dit gesprek heeft niet geleid tot concrete vervolgtacties. De wens van de raad om aan te haken bij grote thema's heeft ertoe geleid dat de raad vroegtijdig is betrokken bij de

gedachtevorming over de door het college gewenste organisatieontwikkeling en dat de auditcommissie aan de voorkant is betrokken bij het wel/niet opnemen van een kansendossier in de aanbesteding voor de ver-/nieuwbouw van de locatie Voltastraat . In september 2017 hebben raad en college het proces en de onderlinge communicatie m.b.t. de situatie op de Boumaboulevard geëvalueerd. Beide gremia hebben in dit gesprek naar elkaar uitgesproken dat het goed is het als dilemma te zien en bespreekbaar te maken hoe om te gaan met de werkgevers- en toezichtsrol van de raad in kwesties als deze. De wens om feedback te ontvangen van het college, vraagt van de raad dat hij daar zelf ook gericht om vraagt. Hoewel de onderwijscommissie nu meer strategisch wordt ingezet, heeft dat nog niet geleid tot een voorstel van het college aan de raad op basis daarvan. In februari 2018 is de raad door het college geïnformeerd over het resultaat van zijn schouw van de directeurs.

EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2017

In 2017 heeft de Raad van Toezicht voor de derde keer zijn zelfevaluatie uitgevoerd op basis van een zelfde schriftelijke vragenlijst. Deze lijst is ook gezamenlijk ingevuld door de leden van het College van Bestuur. In de lijst zijn naast vragen in de vier categorieën die ook in vorige versies van de lijst stonden (samenstelling en samenwerking, vergaderingen, relatie raad en college en effect van werken in commissies) ook vragen toegevoegd in de categorieën opvolging zelfevaluatie 2016 en evaluatie- en scholingsdag. Ook bestaat de mogelijkheid om overige opmerkingen te maken. Zowel door de raad als het college worden de vragen positief beantwoord; op een schaal van 1 tot 4 liggen de gemiddelde scores van raad en college op nagenoeg alle vragen tussen de 3 en de 4.

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en het gesprek daarover heeft de raad de volgende acties afgesproken:

- een werkgroep uit de Raad van Toezicht bereidt de volgende scholings- evaluatiedag voor en komt daarbij met een voorstel voor:
 - opzet en insteek van de scholings- en evaluatiebijeenkomst (een 24-uurs bijeenkomst?),
 - een alternatief voor de vragenlijst t.b.v. de evaluatie,
 - het vervolg van het gesprek over soft controls in relatie tot het eigen functioneren.
- er komt een procedure om de individuele scholingswensen van de leden van de Raad van Toezicht in samenhang te beoordelen in het licht van het daarvoor beschikbare budget;
- de leden van de raad gaan in tweetallen gesprekken voeren met de directeurs in het najaar van 2018; een werkgroep uit de Raad van Toezicht komt met een voorstel voor een gesprekagenda.
- met de Ondernemingsraad wordt overlegd hoe te komen tot de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht met ingang van 1 januari 2019 op basis van zijn bindende voordrachtsrecht.
- de auditcommissie komt met een voorstel voor een andere invulling van het dashboard van de raad (met daarin minder indicatoren en per indicator de historische ontwikkeling en verwachte ontwikkeling/trend).
- de onderwijscommissie komt met een voorstel voor de relatie van de raad met het onderwerp onderwijsinnovatie.

EVALUATIE AUDIT- EN ONDERWIJSCOMMISSIE

Tijdens de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is het functioneren van beide commissies beoordeeld; de meerwaarde van het werken met de onderwijs- en auditcommissie wordt zowel door de raad als het college breed gedeeld. Beide commissies hebben ook zichzelf geëvalueerd.

De auditcommissie heeft in haar evaluatie de complementariteit van haar leden als een sterk punt benoemd. Vanuit de organisatie wordt blijk gegeven van heel veel vertrouwen naar de commissie; zij voelt zich dan ook uitstekend bediend. De organisatie daagt de commissie daardoor ook uit om zijn voorbereiding goed te doen. Daardoor ontstaan leuke gesprekken in de commissie. De stukken zijn kwalitatief goed. Om ervoor te zorgen dat de commissie voldoende scherp blijft, heeft de auditcommissie goede ervaringen met het vooroverleg dat zij intern voert voorafgaand aan haar vergadering in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de organisatie.

In haar evaluatie heeft de onderwijscommissie geconstateerd dat er een omslag is gemaakt naar meer een 'helikopter-agenda' in zijn vergaderingen. De thema's zijn beter en ruimer geagendeerd. De commissie vindt het ook fijn dat haar leden complementaire deskundigheidsgebieden hebben. Het helpt het College van Bestuur dat de onderwijscommissie vragen stelt die het zelf nog niet heeft gesteld. Ook de reflectie door de commissie helpt het college.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD

De heer Wigmans heeft besloten om niet voor herbenoeming in aanmerking te willen komen. Hierdoor ontstond per 1 januari 2018 een vacature in de raad. T.b.v. de vervulling van deze vacature is in afstemming met het College van Bestuur een profiel opgesteld dat ter advisering is voorgelegd aan de Ondernemingsraad en Studentenraad. Omdat de Raad van Toezicht van oordeel is dat identiteit een onderwerp is dat de aandacht van al zijn leden behoeft, is besloten niet op zoek te gaan naar een lid specifiek voor die portefeuille maar naar een nieuw lid met expertise op het gebied van de lerende mens: de manier waarop en de context waarbinnen mensen leren, zijn voortdurend aan verandering onderhevig o.a. door de toepassing van diverse nieuwe digitale mogelijkheden, veranderende opvattingen over leren en de voortdurend en steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Daarnaast wilde de raad graag zijn diversiteit vergroten. Bij zijn zoektocht naar een nieuw lid werd de raad ondersteund door Talent Performance. Deze heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2018 van mevrouw W.S. Zwart, lerarenopleider bij Saxion Hogescholen en directeur van Kom voor Taal, een bureau voor docentprofessionalisering en educatief ontwerp. Door haar benoeming is de expertise op het gebied van de lerende mens en de diversiteit in de raad vergroot.

TOT SLOT

In 2017 heeft het Alfa-college weer goede resultaten geboekt. In het bestuursverslag van dit geïntegreerd jaardocument kunt u daar veel over lezen. In de raad zelf is de samenwerking heel plezierig verlopen en ook de relatie van de raad met het College van Bestuur is zeer goed. Al die positieve ontwikkelingen en goede verhoudingen zorgen ervoor dat we als Raad van Toezicht met vertrouwen naar de toekomst van het Alfa-college kijken. Tegelijkertijd realiseert de raad zich dat hij zich hier niet door in slaap moet laten wiegen en dat hij vanuit zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en werkgever van het College van Bestuur voldoende kritische afstand moet blijven houden.

Margreeth Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 NALEVING GOVERNANCE CODE

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor Colleges van Bestuur en aanbevelingen voor Raden van Toezicht. College van Bestuur en Raad van Toezicht voldoen nagenoeg aan alle voor hen geldende bepalingen in deze code.

Het College van Bestuur wijkt op één punt bewust af van de verantwoordelijkheden zoals genoemd in de governance code. Het heeft in afwijking van wat onder punt 5 van de verantwoordelijkheden is bepaald, besloten om voor externe en interne belanghebbenden geen verschillende klachtenregelingen te maken: een klacht is een klacht en voor interne en externe klagers is de procesgang dezelfde.

Als het gaat om de voor hem geldende bepalingen heeft de Raad van Toezicht besloten om m.b.t. twee aanbevelingen anders te handelen dan in de code is bepaald:

- in afwijking van wat bij aanbeveling 1 is opgenomen hanteert de Raad van Toezicht niet een toezichtskader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht. De Raad van Toezicht wordt volop betrokken bij de strategische keuzes. Om de realisatie ervan te kunnen beoordelen is er in de organisatie een goede planning en controlcyclus. Op basis daarvan wordt de Raad van Toezicht regelmatig door het College van Bestuur van de nieuwste informatie m.b.t. de voortgang op de diverse indicatoren voorzien. Dat is al een prima toetsingskader, waardoor een eigen kader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht naar het oordeel van de raad niet nodig is.
- in afwijking van wat in aanbeveling 9 is bepaald, maakt de Raad van Toezicht niet tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het college van bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven. De Raad van Toezicht vindt dat het door de individuele evaluatiegesprekken en de gesprekken twee keer per jaar tussen College van Bestuur en de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht over het leiderschap van het college hieraan al op een plezierige en natuurlijke manier wordt vormgegeven.

1.7 EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Jaarlijks evalueert het College van Bestuur zijn samenwerking en het resultaat ervan als voorbereiding op zijn jaarlijkse individuele evaluatiegesprekken met de Raad van Toezicht. Bij zijn evaluatie gaat het college ook in op zijn relatie met de Ondernemingsraad, Studentenraad en Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur werkt als team vanuit gedeelde waarden en een gezamenlijke visie op de koers van het Alfa-college. De collegeleden stemmen die koers goed af tijdens de wekelijkse College van Bestuur-vergadering en zij hebben tussendoor ook zeer geregeld contact. Daarbij constateerden ze dat, wanneer er sprake is van verschil van inzicht, ze meer tijd zouden moeten nemen om dit dieper en mogelijk ook in een bredere groep te verkennen. Daarom plannen de collegeleden nu driemaal per jaar gezamenlijke evaluatiemomenten waarin ze expliciet stilstaan bij de vraag

of ze op koers liggen en of hun bestuurlijk leiderschap voldoende bijdraagt. Tijd nemen voor dat gesprek ervaren ze als heel waardevol. Daarnaast hebben ze diverse malen meer tijd genomen om lastige vraagstukken te bespreken met hun directe ondersteuners en/of met de directeuren in het overleg met hen. Dat leidde steeds tot een meer passende en gedragen aanpak.

De collegeleden merken in het algemeen dat hun sturing, drive en betrokkenheid helpen om de goede dingen en de dingen goed te doen binnen de school. De draai die zij willen maken door meer te werken vanuit een synergiemodel en te sturen met soft controls naast hard controls, vraagt veel van hun leiderschap. Het raakt aan hun eigen biografie en competenties en vraagt een andere implementatie-aanpak dan de klassieke.

Voor het schooljaar 2017-2018 hebben de collegeleden als speerpunten geformuleerd: examinering, kwaliteitszorg, besturingsfilosofie en soft controls. Elk lid heeft twee van deze punten onder zijn/haar hoede genomen, om zo maximale focus te creëren.

De samenwerking met de Ondernemingsraad is uitstekend. De huidige OR lijkt een mooie afspiegeling van opvattingen en ervaringen die in de hele organisatie leven en dat is voor het College van Bestuur erg van belang. De OR heeft een eigen inhoudelijke agenda en ambities, bereidt zich goed voor, is positief-kritisch en richt zich echt op de kwaliteit van onderwijs en personeel. Het college nodigt de OR nadrukkelijk uit om hem te bevragen en het benut actief de ideeën die worden aangedragen.

De samenwerking met de Studentenraad is uitermate plezierig. Het college ziet de belangrijke rol die de begeleider van de Studentenraad heeft, ook gelet op de frequente wisseling van leden. Het is leuk om met de Studentenraad samen te werken en het college doet zijn best optimaal gebruik te maken van wensen die binnen de Studentenraad leven.

Het College van Bestuur is heel tevreden over zijn samenwerking met de Raad van Toezicht. Die samenwerking kenmerkt zich door vertrouwen en blijven leren. De jaarlijkse scholingsbijeenkomsten, de 'met-de-benen-op-tafel-overleggen' en de informele gesprekken over o.a. leiderschap met de voorzitter en een lid van de raad dragen daaraan bij. Het college maakt geregeld – en steeds vaker – gebruik van de expert- en adviesrol van de Raad van Toezicht, door gericht te sparren met een lid. Het college is tevreden over het functioneren van beide commissies van de raad. De onderwijscommissie blijft zich verder ontwikkelen. De daar gevoerde gesprekken hebben enerzijds een verantwoordingskarakter en anderzijds bieden ze de mogelijkheid voor het College van Bestuur om advies en reflectie op bestuurlijke en leiderschapsvraagstukken te ontvangen.

1.8 ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad: vol vertrouwen vooruit!

Voor de Ondernemingsraad (OR) van het Alfa-college was het jaar 2017 een jaar vol veranderingen.

VERKIEZINGEN

Allereerst waren er de verkiezingen in het voorjaar die zorgden voor een nieuwe samenstelling van de OR met ingang van 1 augustus 2017. In de nieuwe OR zijn alle zetels in de vier kiesgroepen regio Groningen, regio Hardenberg, regio Hoogeveen en Bedrijfsvoering/College van Bestuur bezet. De OR werd in 2017 ondersteund door een ambtelijk secretaris.

MISSIE-VISIE

De nieuwe OR heeft zijn 'Missie en visie Ondernemingsraad' vol enthousiasme geformuleerd en trots gedeeld met de organisatie. Zij dient als kompas voor de zittingsperiode 2017-2020. Deze OR heeft na kort overleg, unaniem gekozen voor de NavigatOR-methode (zie: <https://nvgtr.nl>). Door het werken met deze efficiënte methode is het voor alle partijen duidelijk welke aanpak de OR voorstaat.

De speerpunten van de OR zijn:

- Het bieden van goede werk- en leeromstandigheden
- De zichtbaarheid van de OR vergroten
- Een 'wij-zij-cultuur' tussen onderwijsgevend (OP) en het onderwijsondersteunend en Beheerpersoneel (OBP) voorkomen
- Het van elkaar leren
- Sociale veiligheid
- Medezeggenschap verbeteren en sterker verankeren

INNOVATIE

Ook heeft de OR gekozen voor een actieve en intensieve werkwijze. Er zijn werkgroepen geformeerd, onderverdeeld in Verkenners, OP en OBP, Werk- en leeromstandigheden en Sociale veiligheid, Dagelijks bestuur en Medezeggenschap en zichtbaarheid OR. Deze werkgroepen verdiepen zich actief en proactief in de verschillende aandachtspunten.

CONTACTEN MET FORMELE PARTNERS

De OR heeft maandelijks constructief overleg met het College van Bestuur en twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht. Met de Studentenraad heeft de OR formeel en informeel contact gehad. Samen met de SR heeft de OR een plaatsvervangend-lid voor de Klachtencommissie Alfa-college voorgedragen.

AGENDAPUNTEN

Hoog op de agenda van 2017 stonden:

- Functiehuis OBP - in navolging van de vorige OR heeft de nieuwe OR van meet af aan aangegeven dit proces ook in 2018 kritisch te willen volgen.
- Functiemix (salarismix)
- Onderwijsinnovatie
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Banenafspraken (BAB)

- Verzuim
- Begroting 2018

De OR wil fungeren als de oren en ogen van de organisatie en hij wil de signalen van de werkvloer gevraagd en ongevraagd voorleggen aan de bestuurder.

Anni Brill, voorzitter Ondernemingsraad

1.9 STUDENTENRAAD

Per augustus 2017 wijzigde de samenstelling van de Studententraad. Vijf leden die in 2016 al in de Studententraad zaten, maakten ook in 2017 deel uit van de raad: Mirlin Nieuwenhuis, Harmen Kompagnie, Demi Muller, Maurits Medemblik en Jonathan Goeree. In het voorjaar van 2017 heeft de Studententraad diverse activiteiten op de locaties georganiseerd die ertoe hebben geleid dat er vier nieuwe leden zijn gevonden: Jordy Buiten, Ian Kuper, Sandor Exalto en Melanie Bruins Slot. Nadere informatie over de samenstelling van de Studententraad is te vinden in [bijlage 10](#).

De leden van de Studententraad kozen Mirlin tot voorzitter, Demi tot secretaris en Harmen tot penningmeester/vice-voorzitter. Ook dit jaar werd de Studententraad weer begeleid door Jan Jakop Schuringa.

VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De Studententraad heeft in totaal negen keer vergaderd met het College van Bestuur. De leden beschouwen de samenwerking als zeer prettig. De gesprekken verlopen soepel en we krijgen altijd een snelle reactie terug wanneer er vragen of onduidelijkheden zijn. Er wordt aandachtig geluisterd en de punten worden ook serieus opgepakt. Het bleek dat de vergadertijd vaak tijd te kort was en we hebben daarom samen met het College van Bestuur besloten de gezamenlijke vergaderingen een kwartier langer te laten duren.

Onderwerpen die voorbij kwamen, waren o.a. het stoppen en starten van opleidingen en de algemene voorwaarden bij de Onderwijsovereenkomst (OWO) en de praktijkovereenkomst (POK). Daarnaast hebben we onder andere gesproken over de hoofdlijnen van de begroting 2018, de klachtenregeling, de examens op het Alfa-college en een rookvrije schoolomgeving.

De Studententraad is in totaal 21 keer bij elkaar geweest in 2017. Zowel in juni als in december 2017 kwamen de Studententraad en de Raad van Toezicht bij elkaar voor een vergadering. Voor ons als Studententraad een boeiende ervaring. De dagelijkse besturen van de Ondernemingsraad en de Studententraad zijn één keer bij elkaar geweest.

STUDENTENRAAD ON TOUR 2017

Ook dit jaar werden weer de 'Studentenraad on Tour'-acties gehouden. Het doel van deze tour is om meer bekendheid te genereren voor de Studententraad en ook om nieuwe leden te werven voor de Studententraad. De volgende locaties werden tijdens deze tour bezocht:

- Hardenberg – Parkweg
- Hoogeveen – Voltastraat
- Groningen – Kardingerplein (Uniformberoepen)
- Groningen – Kardingerweg (Sport en Bewegen)

Met de nodige tam-tam presenteerden de leden van de Studententraad zich op deze locaties. Zij gingen in gesprek met studenten en nodigden hen uit tal van zaken op papier te zetten over het wel en wee op hun locatie. Ook konden ze aangeven of ze zo mogelijk zin hadden om zitting te nemen in de Studententraad. De keuze van de locaties waar de Studententraad on Tour'-acties zijn geweest, is bewust gemaakt. Het waren locaties waar vacatures ontstonden in de raad met ingang van het nieuwe schooljaar. Mede door 'Studententraad on tour' zijn de vacatures op de bezochte locatie ingevuld.

LUNCHGESPREKKEN

Dit jaar zijn ook weer een aantal lunchgesprekken gehouden. Tijdens de lunchpauze nodigt de Studententraad klassenvertegenwoordigers op een locatie uit om onder het genot van een hapje en een drankje in gesprek te komen over zaken die op de locatie spelen, zowel positieve als negatieve. Allen ervaren dit telkens weer als een zinvolle ontmoeting waarbij belangrijke zaken vervolgens door de Studententraad gedeeld worden met het managementteam van de desbetreffende locatie. Zaken die eruit springen zijn: parkeerproblemen, de Studieboekencentrale, klimaatbeheer, pauze vs. grootte kantine en de schoolkosten.

CURSUSSEN

De JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, JOB, had in het begin van het nieuwe schooljaar cursussen aangeboden aan de Studententraad. In december 2017 werd de tweedaagse cursus aangeboden. Harmen en Maurits hebben deelgenomen aan deze cursus en deze werd als zeer positief ervaren. De leden hebben niet alleen deelgenomen om ervan te leren, maar zij hebben ook andere studenten ontmoet van verschillende ROC's in heel Nederland. Hierdoor werd er veel van elkaar geleerd en was deze cursus een groot succes. Het wordt zeer aangeraden om nieuwe leden deel te laten nemen aan cursussen die JOB aanbiedt.

Mirlin Nieuwenhuis, voorzitter Studententraad

1.10 INSTELLINGSADVIESRAAD

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

In bijlage 10 is vermeld wie de bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad van het Alfa-college in 2017 hebben bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de onderwerpen Leven Lang Leren en Genderdiversiteit aan de orde geweest.

LEVEN LANG LEREN

De bespreking van dit onderwerp in de bijeenkomst in mei begon met een inleiding door de heer Zwijs, directeur VNO/NCW Noord. Hij gaf aan dat het onderwerp scholing in ondernemerskring nu constant op de agenda staat. Vervolgens legde hij de aanwezigen vier stellingen voor. Na hem hield mevrouw De Graaff, lid College van Bestuur Alfa-college een inleiding waarin ze aangaf welke vormen van Leven Lang Leren het Alfa-college ziet en wat het daaraan nu doet. In groepen werden daarop de stellingen van de heer Zwijs besproken.

In de terugkoppeling bleek dat ROC's meer in zouden moeten zetten op een Leven Lang Leren en dat ze dat vooral moeten doen door het verstevigen van hun relaties met alumni. Daarnaast moeten ROC's vanaf het begin van hun opleiding studenten ervan bewust maken dat een Leven Lang Leren van belang is. Elke student moet een lerende houding ontwikkelen, ongeacht zijn niveau. Interesse, nieuwsgierigheid, perspectief en succeservaringen kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van die lerende houding.

Het was een rijke bijeenkomst; de opbrengst ervan wordt meegenomen bij het maken van een eigen Alfa-college visiedocument Leven Lang Leren.

GENDERDIVERSITEIT

De bijeenkomst van de Instellingsadviesraad in november stond in het teken van de vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mannen kiezen voor beroepen die nu veelal door vrouwen worden uitgeoefend en dat vrouwen kiezen voor beroepen die vaak als mannenberoepen worden gezien? Mevrouw De Graaf en mevrouw Hompe, beiden voor het Alfa-college actief in het project om meer meisjes in de techniek te krijgen, gingen in hun inleidingen resp. in op de insteek van de landelijke campagne (sinds 2016) 'Meer meisjes in MBO Techniek' en de genderscan die in dat kader is uitgevoerd in het Alfa-college. De heer Emmelkamp, directeur/bestuurder van Woon- en zorgcentrum De Westerkim, ging in op genderdiversiteit in zijn instelling en de uitdaging van alle zorgbestuurders om op korte termijn gezamenlijk 70.000 extra medewerkers te werven. Mevrouw Meuleman, HR Business Partner Fokker Aerostructures BV, ging in haar inleiding o.a. in op genderdiversiteit binnen haar bedrijf en hoe te handelen in het bereiken van de gewenste doelgroep.

In de gesprekken naar aanleiding van de inleidingen was een rode draad te onderkennen: het is van belang dat er rolmodellen/ambassadeurs zijn die laten zien dat het heel aantrekkelijk is om te werken in een beroep waarin traditioneel weinig vrouwen dan wel mannen werkzaam zijn. Zo zouden vrouwen die werkzaam zijn in de techniek, een rol kunnen spelen bij de voorlichting over technische beroepen in het primair en voortgezet onderwijs en zou het onderwijs in kunnen zetten op meer vrouwelijke docenten voor technische vakken. Omgekeerd geldt dit voor beroepen in de zorg. Ook in de werving van jongeren voor opleidingen en voor nieuwe medewerkers moet in de beeldtaal hierop ingespeeld worden. Zo moeten bijv. voor het werven van meisjes/vrouwen ook meisjes/vrouwen worden afgebeeld die in het desbetreffende beroep actief zijn en moeten jongens die belangstelling hebben voor het werk in de zorg tijdens een kennismaking met dit werkveld ook zien wat zij kunnen doen voor mannelijke patiënten/cliënten.

Voor de inleiders leverde dit gesprek veel aanknopingspunten voor hun eigen praktijk. Het Alfa-college neemt de nieuwe inzichten mee in zijn plan van aanpak om meer meisjes in de techniek te krijgen. De heer Emmelkamp neemt de opbrengst van deze bijeenkomst mee in de gesprekken die de zorginstellingen gezamenlijk in Zorgplein Noord gaan voeren om de arbeidsmarktproblemen te tackelen. Mevrouw Meuleman geeft aan dat ze door deze bijeenkomst zich er meer van bewust is geworden dat ze meer zou kunnen inzetten op het bereiken van vrouwen als potentiële werknemers. Fokker zou daarin ook meer samen op kunnen trekken met het onderwijs, bijv. door een medewerkster van Fokker te betrekken bij de voorlichting van het Alfa-college.

1.11 BELANGHEBBENDEN

Deelnemers, ouders, bedrijven/instellingen, oud-deelnemers en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van belanghebbenden van het Alfa-college. Ons ROC wil deze belanghebbenden invloed geven op ons onderwijs. In de tabel in [bijlage 9](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.

HET ALFA-COLLEGE

1.1 STRATEGISCH BELEID

In 'Doelbewust naar buiten, Strategisch beleid augustus 2015 – juli 2019' is het strategisch beleid van het Alfa-college vastgelegd. De missie van het Alfa-college is in het strategisch beleidsdocument als volgt verwoord:

Het Alfa-college, het christelijk Regionaal Opleidingencentrum in Noord- en Oost-Nederland, is partner in ontwikkeling in de regio en verzorgt beroepsopleidingen en Leven Lang Leren-trajecten voor jongeren en volwassenen die hen als persoon en als vakman opleiden voor de samenleving van nu en straks.

Leidend in het gedrag van de medewerkers van het Alfa-college zijn drie waarden:

- **Vertrouwen:** dit is het vertrouwen dat zich kenmerkt door het bieden van veiligheid waardoor medewerkers en studenten de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Vertrouwen is in het christelijk geloof een belangrijke waarde.
- **Verbinden:** dit komt zowel intern als extern tot uitdrukking. Intern als samenhang, extern als betrouwbaarheid en betrokkenheid van het Alfa-college als partner. We verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. Verbinden is onze vertaling van de christelijke waarde naastenliefde.
- **Ondernemen:** dit komt tot uiting door erop af te gaan als we kansen zien, door goed om te gaan met onze middelen en door anderen te stimuleren hun middelen op een goede manier in te zetten. In deze waarde komt het rentmeesterschap tot uiting.

In 'Doelbewust naar buiten' is de visie van het Alfa-college beschreven. De kern ervan is verwoord in vier koersuitspraken:

1. wij dagen studenten uit in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf te halen
2. wij bereiden onze studenten voor om blijvend maatschappelijk succesvol te zijn
3. wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs
4. wij zijn rolmodel voor onze studenten

Inhoudelijk ondersteunend bij de realisatie van de koersuitspraken (en dan met name bij koersuitspraak 3) zijn de speerpunten van het Alfa-college: Ondernemen, Energie en Healthy Ageing. Onze speerpunten sluiten goed aan bij relevante sociaal-economische ontwikkelingen en innovatieve initiatieven in de regio's. De speerpunten brengen focus en versnelling aan in de onderwijsinnovatie en zorgen voor stevige netwerken en verbindingen tussen onderwijs en omgeving.

1.2 ORGANISATIE

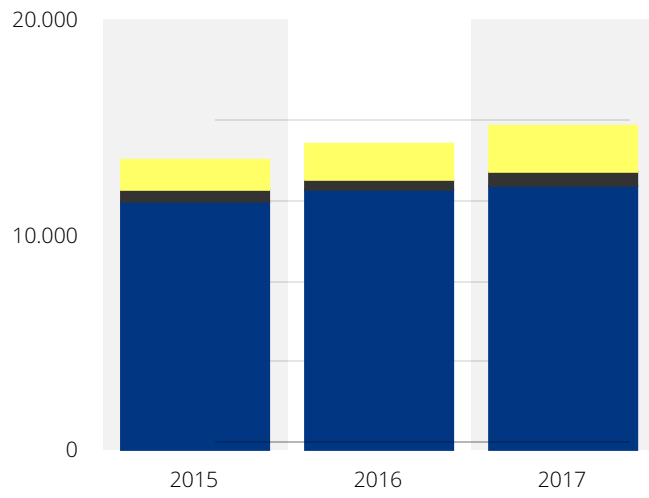
PROFIEL ORGANISATIE

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

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

Ongeveer 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1.250 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun werkzame leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

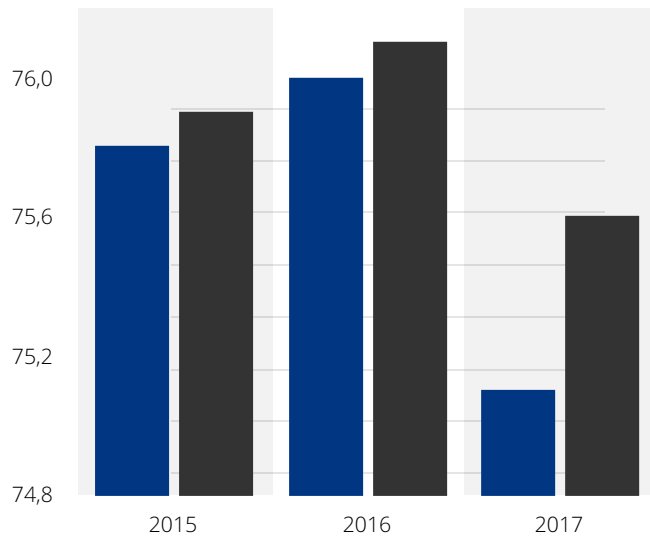
DEELNEMERSAANTALLEN



MRO

VAVO

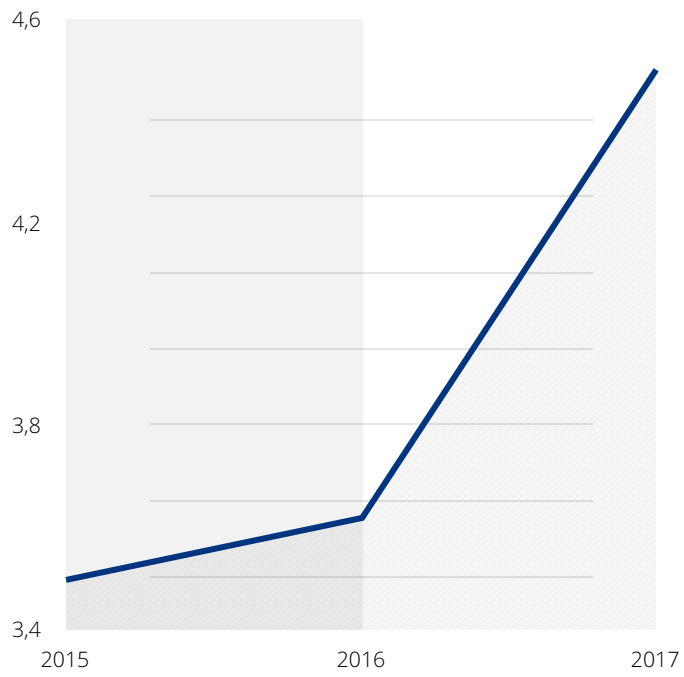
JAARRESULTAAT EN DIPLOMARESULTAAT



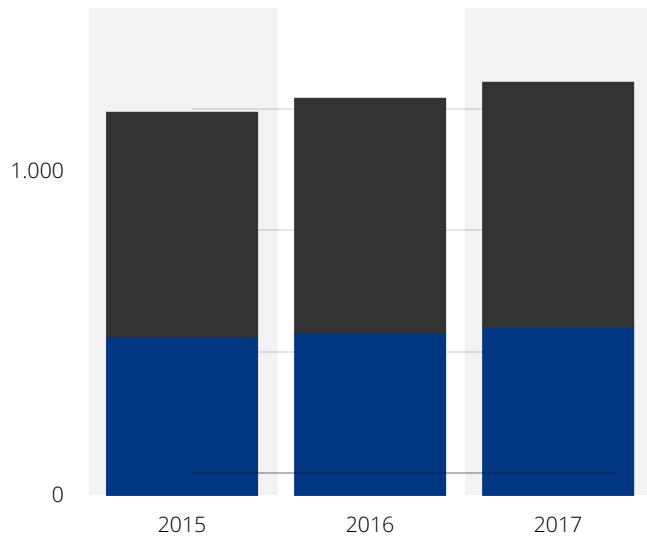
■ IR

■ DR

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN



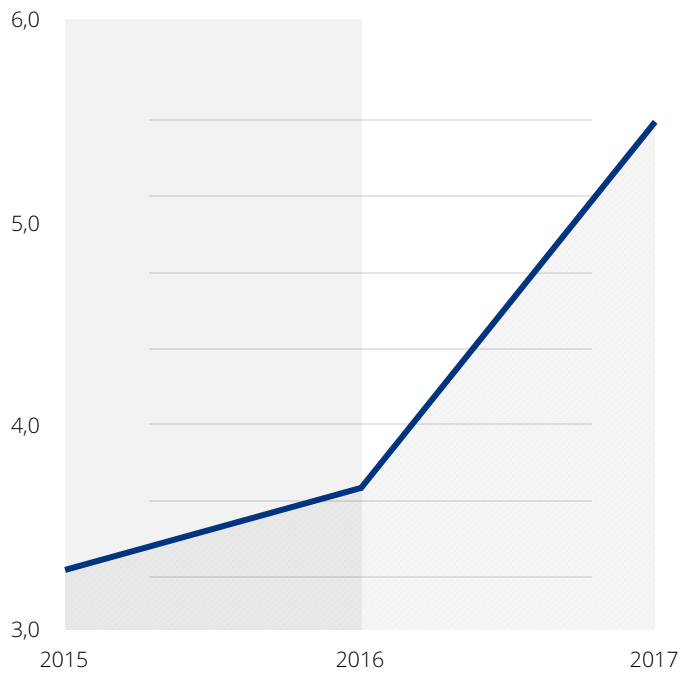
PERSONEEL



man

vrouw

VERZUIM



MENSELIJKE MAAT

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een gering aantal deelnemers; dat varieert van 68 tot 346 deelnemers. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen deelnemers hier groter zijn (variërend per locatie van 856 tot 3.023 deelnemers), is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het

gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de tweejaarlijkse JOB-monitor 2016 en het eigen Deelnemerstevredenheidsonderzoek 2017 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

vraag	score JOB '16	score DeTeO '17
Heb je goed contact met je docenten?	3,9	3,7
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,4
Word je goed geholpen als je problemen hebt bij het leren?	3,7	3,5
Als je een medewerker van school nodig hebt, kun je die dan bereiken?	3,9	3,5
Helpt de school je bij het vinden van een stage-/bvp-plaats?	3,5	3,4
Vind je dat jouw begeleider op school en jouw stagebegeleider voldoende contact hebben?	3,2	3,1
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	4	3,8
Vind je dat jouw school en je leerwerkbedrijf voldoende contact hebben?	3,5	3,2
Ben je goed geïnformeerd over je rechten en plichten?	3,4	3,2
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	62 procent weet dat	56 procent weet dat
Voel je je veilig op school?	4,2	3,9
Vind je dat je school voldoende doet om je er veilig / op je gemak te laten voelen?	3,9	3,7
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,8	3,7
Is er in jouw opleiding aandacht voor jou als persoon?	3,8	niet gevraagd

uitgedrukt in een vijfpuntschaal, waarbij 5 de hoogste score is

Hoewel de scores op de diverse vragen in het DeTeO nog voldoende zijn, zijn de scores wel lager dan in de JOB-monitor. Voor die lagere scores in het DeTeO zijn geen directe verklaringen (zie ook [paragraaf 3.2](#)). Die scores leveren wel punten van aandacht op voor de onderwijsteams.

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MeTeO) dat eind 2015 is uitgevoerd en waarvan de resultaten in januari 2016 zijn gepubliceerd:

vraag	score
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,6
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,8
Ik heb plezier in mijn werk.	8,1
Ik voel me veilig op school.	8
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,9
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,6
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	7,1
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,5
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,5
Ik krijg van mijn direct leidinggevende alle informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.	6,5

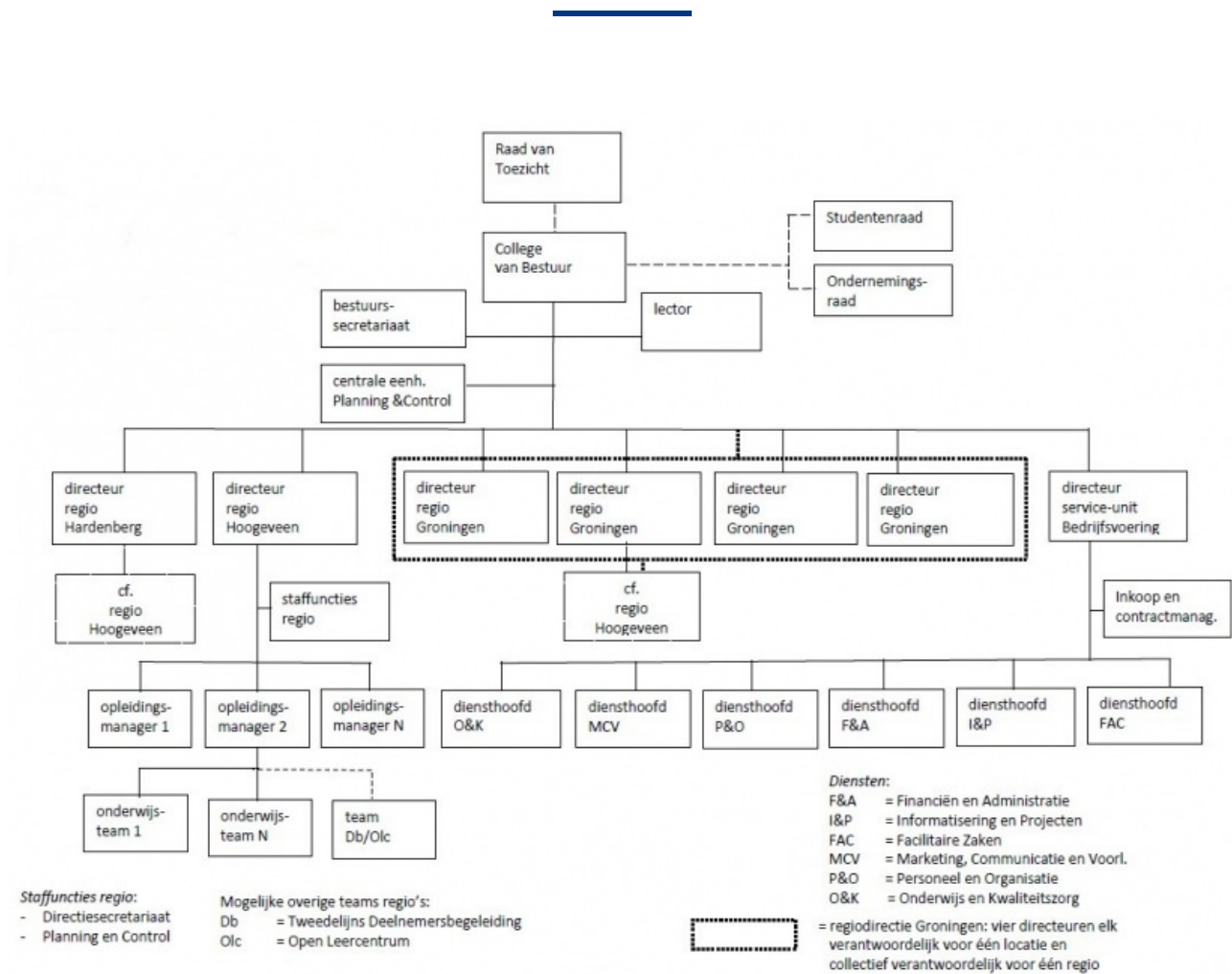
uitgedrukt in een tienpuntschaal, waarbij 10 de hoogste score is

Door de Stuurgroep Benchmark MBO van de MBO Raad is, om inhoudelijke en operationele overwegingen, besloten de afnameperiode voor het MeTeO meer te reguleren. MBO-instellingen dienen te streven naar een deelname aan het onderzoek in 2017 en/of 2018 en om dit vervolgens in een patroon van even kalenderjaren te vervolgen in 2020, 2022

e.v. Het Alfa-college heeft daarop besloten om niet in het najaar van 2017 een volgende MeTeO af te nemen maar dit te verschuiven naar het najaar van 2018. In het Geïntegreerd Jaardocument 2018 worden de scores van dat onderzoek opgenomen.

Een indirecte indicator voor de door de medewerkers ervaren menselijke maat is het verzuimpercentage. Helaas, zie paragraaf 4.2.2, is dat in 2017 opgelopen.

1.3 ORGANIGRAM



In 2017 is de inrichting van het Alfa-college aangepast. Deze aanpassingen hebben betrekking op de centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg, de dienst Projecten en ICT en op de informatiseringsfuncties.

ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

Onderwijs en Kwaliteitszorg is per 1 maart 2017 niet langer een rechtstreeks door het College van Bestuur aangestuurde centrale eenheid, maar een dienst binnen de service-unit Bedrijfsvoering. Hiertoe is besloten omdat daardoor de voor het onderwijs zo wenselijke verbinding en integraliteit op strategisch directieniveau door de directeur van de service-unit Bedrijfsvoering tot stand gebracht kan worden. Tegelijkertijd met deze herpositionering van deze dienst in de organisatie is ook een traject gestart dat ertoe heeft geleid dat de beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg direct op locatie hun werkzaamheden uitvoeren en dat beleidsontwikkeling en -voorbereiding op instellingsniveau gebeuren in drie themagroepen:

- Leren en opleiden,
- Begeleiden en coachen,
- Examineren en diplomeren.

De beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn allen lid van een van deze drie themagroepen; per themagroep treedt een van hen op als coördinator.

DIENST PROJECTEN EN ICT EN INFORMATISERINGSFUNCTIES

De informatiseringsfuncties werden tot 1 mei 2017 rechtstreeks als staffuncties aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. Daarna zijn ze gepositioneerd binnen de dienst Projecten en ICT. Omdat de nadruk van deze dienst mede hierdoor meer komt te liggen op het voeren van regie over informatisering en projecten en omdat het technische deel van ICT is uitbesteed aan een externe leverancier, is de naam van deze dienst met ingang van genoemde datum Informatisering en Projecten geworden.

Gezien de toename van de span of content en control van het diensthoofd zijn de binnen de dienst Informatisering en Projecten werkzame functioneel applicatiebeheerders en de functionele specialisten ondergebracht in een afdeling die onder leiding staat van een eigen afdelingshoofd.

1.4 JURIDISCHE STRUCTUUR

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het doen geven en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting. De Raad van Toezicht van de stichting heeft tot taak toezicht te houden 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 toestemming te vragen aan de Raad van Toezicht. Binnen deze context is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de stichting.

Het Alfa-college is in 2017 verbonden met de volgende rechtspersonen:

- *Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA*: in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op

het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.

- *CV Beheersmaatschappij LOC+*: deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.
- *Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.*: deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingscentra. Naast Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen.
- *Stichting EPI-kenniscentrum*: in deze door Alfa-college opgerichte stichting worden de activiteiten uitgevoerd voortvloeiende uit het penvoerderschap van Alfa-college t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast Alfa-college participeren Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen).

In 2017 heeft het Alfa-college zijn 8 certificaten van de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord-Nederland verkocht. Het Alfa-college is derhalve niet meer juridisch verbonden met deze stichting.

1.5 RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijf keer vergaderd. Naast de reguliere plan- en verantwoordingsdocumenten (zoals geïntegreerd jaardocument 2016, resultaten monitoring kaderbrief 2016/2017, kaderbrief 2017/2018 en begroting 2018 incl. meerjarenbegroting) heeft de raad in zijn vergaderingen onder andere aandacht besteed aan:

- (specifiek onderzoek inspectie naar) sociaal klimaat, kwaliteitsborging en examinering op de locatie Boumaboulevard
- evaluatie communicatie raad en college m.b.t. problematiek op locatie Boumaboulevard
- identiteit in relatie tot grondslagformulering in statuten
- aanpassen statuten Stichting Chr. Regionaal Opleidingscentrum Noord- en Oost-Nederland
- invulling vacature Raad van Toezicht per 1 januari 2018
- jaarrekening 2016 en jaarplan 2017 Stichting EPI-kenniscentrum
- verkoop percelen en panden Travertijnstraat 6 Groningen
- gezamenlijk lectoraat Hanzehogeschool en Alfa-college 'Ondernemen in verandering'
- honorering Raad van Toezicht
- besturingsfilosofie en -model

De Raad van Toezicht heeft in 2017 twee werkbezoeken afgelegd: in april aan Leer-werkbedrijf De Es en in september aan de opleidingslocaties op Kardinge. In het leer-werkbedrijf verrichten studenten van de opleidingen Dienstverlening en Zorg (Mbo - niveau 1) als stagiair gedurende een jaar passend bij hun opleiding allerlei werkzaamheden in zorgcentrum De Es, in de wijk Selwerd en bij cliënten thuis. Daarnaast krijgen ze in

De Es hun lessen. De raad heeft het zeer gewaardeerd om te zien en te beleven op welke wijze aan deze kwetsbare doelgroep contextrijk en betekenisvol onderwijs werd gegeven. Op de locaties Kardinghe heeft de raad kennisgemaakt met diverse activiteiten in de opleidingen Sport en Bewegen en Uniformberoepen. Bij beide werkbezoeken hebben de leden van de raad veel en ongedwongen kunnen spreken met studenten en docenten. Het trof hen daarbij in beide werkbezoeken dat er een lijn is tussen het beleid van de instelling en de geest waarin op de diverse locaties gewerkt wordt.

In november 2017 heeft de Raad van Toezicht zijn jaarlijkse evaluatie- en scholingsdag gehouden. In het ochtenddeel heeft de heer M. Kaptein, Professor of Business Ethics and Integrity Management bij het Erasmus Research Institute for Management/partner KPMG, met de raad in een interactieve setting verkend wat het werken met soft controls betekent voor de werkzaamheden van een Raad van Toezicht. Het middagdeel van deze dag startte met de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht en werd afgesloten door in te gaan op de stand van zaken en dilemma's m.b.t. onderwijsinnovatie.

Leden van de Raad van Toezicht hebben beide bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad bijgewoond. De voltallige raad heeft één keer overleg gehad met de Ondernemingsraad en één keer met de Studentenraad. Ook is door delegaties van de raad nog een keer gesproken met beide medezeggenschapsorganen afzonderlijk. De bijeenkomsten van het Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen worden door leden van de raad bezocht.

De voorzitter van de Raad van Toezicht bespreekt samen met de voorzitter van het College van Bestuur zo'n twee weken voorafgaand aan een reguliere vergadering van de raad de dagelijkse gang van zaken in het Alfa-college. In dat gesprek wordt ook de agenda voor de volgende vergadering van de raad voorbereid. Daarnaast hebben de voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille twee keer per jaar een gesprek met het volledige College van Bestuur over besturingsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college.

De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies staan in [bijlage 10](#).

De Raad van Toezicht kijkt in zijn algemeenheid goed terug op 2017. De resultaten zijn goed, zowel van het onderwijs in de vorm van de jaar- en diplomaresultaten en de tevredenheid van de studenten over het onderwijs (waardoor het Alfa-college ook in 2017 weer het best scorende ROC in Noord-Nederland was in de Keuzegids MBO) als van de bedrijfsvoering o.a. blijkend uit de goede financiële resultaten. Tegelijkertijd heeft de situatie op de locatie Boumaboulevard de raad met zorg vervuld, maar de raad heeft ook gezien dat er in 2017 gerichte acties in gang gezet zijn die hem het vertrouwen geven dat de noodzakelijke verbetering wordt gerealiseerd.

ONDERWIJSKWALITEIT

De kwaliteit van het onderwijs heeft de bijzondere aandacht van de Raad van Toezicht. De raad wordt hierover op verschillende manieren geïnformeerd:

- in het dashboard van de raad zijn de voor de onderwijskwaliteit relevante indicatoren opgenomen zoals jaar- en diplomaresultaat, deelnemerstevredenheid, cijfers van voortijdige school- en instellingsverlaters en opleidingen

met onvolkomenheden;

- het College van Bestuur informeert de raad over onderzoeken van de inspectie naar de kwaliteit van het onderwijs en verstrekt de desbetreffende rapporten aan de raad;
- in de overleggen van de onderwijscommissie worden de resultaten van de interne audits naar onderwijs en examinering besproken evenals de resultaten van de deelnemerstevredenheidsonderzoeken;
- daarnaast is er in de onderwijscommissie veel aandacht voor de professionalisering van de medewerkers in het licht van de onderwijskwaliteit.

Voor de oordeelsvorming van de leden van de Raad van Toezicht over de kwaliteit van het onderwijs in het Alfa-college zijn de gesprekken met studenten en medewerkers tijdens de werkbezoeken op de onderwijslocaties zeer belangrijk. In de terugkoppeling daarvan in de vergadering van de raad is het steeds im- dan wel expliciet onderwerp van gesprek. Ook in de gesprekken die de Raad van Toezicht heeft met de Ondernemingsraad en Studentenraad, bevraagt de raad zijn gesprekspartners daarop.

EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Leidend voor de evaluatie van het College van Bestuur is het strategisch beleid van het Alfa-college en de vertaling hiervan naar koers en keuzes met de hierbij vastgestelde hard controls. Ook de soft controls komen aan de orde. Accenten van de afspraken liggen op thema's als kwaliteitszorg en de borging hiervan, innovatief onderwijs, regie en eigenaarschap op onderwijstrajecten en verbetering van werkprocessen en hierbij gehanteerde systemen. De beloning van de leden van het College van Bestuur vindt plaats binnen de voor de sector onderwijs geldende afspraken in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

ACTIES OP BASIS VAN EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2016

In zijn evaluatie in december 2016 heeft de Raad van Toezicht een aantal aandachtspunten geformuleerd voor zijn relatie met het College van Bestuur:

- Raad van Toezicht en College van Bestuur zouden elkaars netwerken beter kunnen benutten.
- de raad zou graag eerder willen aanhaken bij grote thema's door daarover het gesprek met het college aan te gaan.
- de raad wil graag samen met het college terugkijken op de gang van zaken en op elkaars rol als het gaat om de problematiek op de Boumaboulevard.
- de raad zou graag feedback ontvangen van het college als het gaat om adviezen van hem of zijn commissies aan het college; op basis daarvan kunnen de leden van de raad in een volgend gesprek een gerichtere inbreng hebben.
- de onderwijscommissie zou door het college meer strategisch ingezet kunnen worden, waarna het college een voorstel aan de raad kan voorleggen.
- de raad zou graag jaarlijks door het college een schouw van de directeuren willen hebben opdat de raad tijdig geïnformeerd is over mogelijke ontwikkelingen.

In 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de raad en het college over het gebruiken van elkaars netwerken. Daarin bleek dat dit van beide een zekere alertheid vraagt, maar dit gesprek heeft niet geleid tot concrete vervolgtacties. De wens van de raad om aan te haken bij grote thema's heeft ertoe geleid dat de raad vroegtijdig is betrokken bij de

gedachtevorming over de door het college gewenste organisatieontwikkeling en dat de auditcommissie aan de voorkant is betrokken bij het wel/niet opnemen van een kansendossier in de aanbesteding voor de ver-/nieuwbouw van de locatie Voltastraat . In september 2017 hebben raad en college het proces en de onderlinge communicatie m.b.t. de situatie op de Boumaboulevard geëvalueerd. Beide gremia hebben in dit gesprek naar elkaar uitgesproken dat het goed is het als dilemma te zien en bespreekbaar te maken hoe om te gaan met de werkgevers- en toezichtsrol van de raad in kwesties als deze. De wens om feedback te ontvangen van het college, vraagt van de raad dat hij daar zelf ook gericht om vraagt. Hoewel de onderwijscommissie nu meer strategisch wordt ingezet, heeft dat nog niet geleid tot een voorstel van het college aan de raad op basis daarvan. In februari 2018 is de raad door het college geïnformeerd over het resultaat van zijn schouw van de directeuren.

EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2017

In 2017 heeft de Raad van Toezicht voor de derde keer zijn zelfevaluatie uitgevoerd op basis van een zelfde schriftelijke vragenlijst. Deze lijst is ook gezamenlijk ingevuld door de leden van het College van Bestuur. In de lijst zijn naast vragen in de vier categorieën die ook in vorige versies van de lijst stonden (samenstelling en samenwerking, vergaderingen, relatie raad en college en effect van werken in commissies) ook vragen toegevoegd in de categorieën opvolging zelfevaluatie 2016 en evaluatie- en scholingsdag. Ook bestaat de mogelijkheid om overige opmerkingen te maken. Zowel door de raad als het college worden de vragen positief beantwoord; op een schaal van 1 tot 4 liggen de gemiddelde scores van raad en college op nagenoeg alle vragen tussen de 3 en de 4.

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en het gesprek daarover heeft de raad de volgende acties afgesproken:

- een werkgroep uit de Raad van Toezicht bereidt de volgende scholings- evaluatiedag voor en komt daarbij met een voorstel voor:
 - opzet en insteek van de scholings- en evaluatiebijeenkomst (een 24-uurs bijeenkomst?),
 - een alternatief voor de vragenlijst t.b.v. de evaluatie,
 - het vervolg van het gesprek over soft controls in relatie tot het eigen functioneren.
- er komt een procedure om de individuele scholingswensen van de leden van de Raad van Toezicht in samenhang te beoordelen in het licht van het daarvoor beschikbare budget;
- de leden van de raad gaan in tweetallen gesprekken voeren met de directeuren in het najaar van 2018; een werkgroep uit de Raad van Toezicht komt met een voorstel voor een gesprekagenda.
- met de Ondernemingsraad wordt overlegd hoe te komen tot de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht met ingang van 1 januari 2019 op basis van zijn bindende voordrachtsrecht.
- de auditcommissie komt met een voorstel voor een andere invulling van het dashboard van de raad (met daarin minder indicatoren en per indicator de historische ontwikkeling en verwachte ontwikkeling/trend).
- de onderwijscommissie komt met een voorstel voor de relatie van de raad met het onderwerp onderwijsinnovatie.

EVALUATIE AUDIT- EN ONDERWIJSCOMMISSIE

Tijdens de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is het functioneren van beide commissies beoordeeld; de meerwaarde van het werken met de onderwijs- en auditcommissie wordt zowel door de raad als het college breed gedeeld. Beide commissies hebben ook zichzelf geëvalueerd.

De auditcommissie heeft in haar evaluatie de complementariteit van haar leden als een sterk punt benoemd. Vanuit de organisatie wordt blijk gegeven van heel veel vertrouwen naar de commissie; zij voelt zich dan ook uitstekend bediend. De organisatie daagt de commissie daardoor ook uit om zijn voorbereiding goed te doen. Daardoor ontstaan leuke gesprekken in de commissie. De stukken zijn kwalitatief goed. Om ervoor te zorgen dat de commissie voldoende scherp blijft, heeft de auditcommissie goede ervaringen met het vooroverleg dat zij intern voert voorafgaand aan haar vergadering in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de organisatie.

In haar evaluatie heeft de onderwijscommissie geconstateerd dat er een omslag is gemaakt naar meer een 'helikopter-agenda' in zijn vergaderingen. De thema's zijn beter en ruimer geagendeerd. De commissie vindt het ook fijn dat haar leden complementaire deskundigheidsgebieden hebben. Het helpt het College van Bestuur dat de onderwijscommissie vragen stelt die het zelf nog niet heeft gesteld. Ook de reflectie door de commissie helpt het college.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD

De heer Wigmans heeft besloten om niet voor herbenoeming in aanmerking te willen komen. Hierdoor ontstond per 1 januari 2018 een vacature in de raad. T.b.v. de vervulling van deze vacature is in afstemming met het College van Bestuur een profiel opgesteld dat ter advisering is voorgelegd aan de Ondernemingsraad en Studentenraad. Omdat de Raad van Toezicht van oordeel is dat identiteit een onderwerp is dat de aandacht van al zijn leden behoeft, is besloten niet op zoek te gaan naar een lid specifiek voor die portefeuille maar naar een nieuw lid met expertise op het gebied van de lerende mens: de manier waarop en de context waarbinnen mensen leren, zijn voortdurend aan verandering onderhevig o.a. door de toepassing van diverse nieuwe digitale mogelijkheden, veranderende opvattingen over leren en de voortdurend en steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Daarnaast wilde de raad graag zijn diversiteit vergroten. Bij zijn zoektocht naar een nieuw lid werd de raad ondersteund door Talent Performance. Deze heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2018 van mevrouw W.S. Zwart, lerarenopleider bij Saxion Hogescholen en directeur van Kom voor Taal, een bureau voor docentprofessionalisering en educatief ontwerp. Door haar benoeming is de expertise op het gebied van de lerende mens en de diversiteit in de raad vergroot.

TOT SLOT

In 2017 heeft het Alfa-college weer goede resultaten geboekt. In het bestuursverslag van dit geïntegreerd jaardocument kunt u daar veel over lezen. In de raad zelf is de samenwerking heel plezierig verlopen en ook de relatie van de raad met het College van Bestuur is zeer goed. Al die positieve ontwikkelingen en goede verhoudingen zorgen ervoor dat we als Raad van Toezicht met vertrouwen naar de toekomst van het Alfa-college kijken. Tegelijkertijd realiseert de raad zich dat hij zich hier niet door in slaap moet laten wiegen en dat hij vanuit zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en werkgever van het College van Bestuur voldoende kritische afstand moet blijven houden.

Margreeth Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 NALEVING GOVERNANCE CODE

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor Colleges van Bestuur en aanbevelingen voor Raden van Toezicht. College van Bestuur en Raad van Toezicht voldoen nagenoeg aan alle voor hen geldende bepalingen in deze code.

Het College van Bestuur wijkt op één punt bewust af van de verantwoordelijkheden zoals genoemd in de governance code. Het heeft in afwijking van wat onder punt 5 van de verantwoordelijkheden is bepaald, besloten om voor externe en interne belanghebbenden geen verschillende klachtenregelingen te maken: een klacht is een klacht en voor interne en externe klagers is de procesgang dezelfde.

Als het gaat om de voor hem geldende bepalingen heeft de Raad van Toezicht besloten om m.b.t. twee aanbevelingen anders te handelen dan in de code is bepaald:

- in afwijking van wat bij aanbeveling 1 is opgenomen hanteert de Raad van Toezicht niet een toezichtskader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht. De Raad van Toezicht wordt volop betrokken bij de strategische keuzes. Om de realisatie ervan te kunnen beoordelen is er in de organisatie een goede planning en controlcyclus. Op basis daarvan wordt de Raad van Toezicht regelmatig door het College van Bestuur van de nieuwste informatie m.b.t. de voortgang op de diverse indicatoren voorzien. Dat is al een prima toetsingskader, waardoor een eigen kader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht naar het oordeel van de raad niet nodig is.
- in afwijking van wat in aanbeveling 9 is bepaald, maakt de Raad van Toezicht niet tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het college van bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven. De Raad van Toezicht vindt dat het door de individuele evaluatiegesprekken en de gesprekken twee keer per jaar tussen College van Bestuur en de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht over het leiderschap van het college hieraan al op een plezierige en natuurlijke manier wordt vormgegeven.

1.7 EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Jaarlijks evalueert het College van Bestuur zijn samenwerking en het resultaat ervan als voorbereiding op zijn jaarlijkse individuele evaluatiegesprekken met de Raad van Toezicht. Bij zijn evaluatie gaat het college ook in op zijn relatie met de Ondernemingsraad, Studentenraad en Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur werkt als team vanuit gedeelde waarden en een gezamenlijke visie op de koers van het Alfa-college. De collegeleden stemmen die koers goed af tijdens de wekelijkse College van Bestuur-vergadering en zij hebben tussendoor ook zeer geregeld contact. Daarbij constateerden ze dat, wanneer er sprake is van verschil van inzicht, ze meer tijd zouden moeten nemen om dit dieper en mogelijk ook in een bredere groep te verkennen. Daarom plannen de collegeleden nu driemaal per jaar gezamenlijke evaluatiemomenten waarin ze expliciet stilstaan bij de vraag

of ze op koers liggen en of hun bestuurlijk leiderschap voldoende bijdraagt. Tijd nemen voor dat gesprek ervaren ze als heel waardevol. Daarnaast hebben ze diverse malen meer tijd genomen om lastige vraagstukken te bespreken met hun directe ondersteuners en/of met de directeuren in het overleg met hen. Dat leidde steeds tot een meer passende en gedragen aanpak.

De collegeleden merken in het algemeen dat hun sturing, drive en betrokkenheid helpen om de goede dingen en de dingen goed te doen binnen de school. De draai die zij willen maken door meer te werken vanuit een synergiemodel en te sturen met soft controls naast hard controls, vraagt veel van hun leiderschap. Het raakt aan hun eigen biografie en competenties en vraagt een andere implementatie-aanpak dan de klassieke.

Voor het schooljaar 2017-2018 hebben de collegeleden als speerpunten geformuleerd: examinering, kwaliteitszorg, besturingsfilosofie en soft controls. Elk lid heeft twee van deze punten onder zijn/haar hoede genomen, om zo maximale focus te creëren.

De samenwerking met de Ondernemingsraad is uitstekend. De huidige OR lijkt een mooie afspiegeling van opvattingen en ervaringen die in de hele organisatie leven en dat is voor het College van Bestuur erg van belang. De OR heeft een eigen inhoudelijke agenda en ambities, bereidt zich goed voor, is positief-kritisch en richt zich echt op de kwaliteit van onderwijs en personeel. Het college nodigt de OR nadrukkelijk uit om hem te bevragen en het benut actief de ideeën die worden aangedragen.

De samenwerking met de Studentenraad is uitermate plezierig. Het college ziet de belangrijke rol die de begeleider van de Studentenraad heeft, ook gelet op de frequente wisseling van leden. Het is leuk om met de Studentenraad samen te werken en het college doet zijn best optimaal gebruik te maken van wensen die binnen de Studentenraad leven.

Het College van Bestuur is heel tevreden over zijn samenwerking met de Raad van Toezicht. Die samenwerking kenmerkt zich door vertrouwen en blijven leren. De jaarlijkse scholingsbijeenkomsten, de 'met-de-benen-op-tafel-overleggen' en de informele gesprekken over o.a. leiderschap met de voorzitter en een lid van de raad dragen daaraan bij. Het college maakt geregeld – en steeds vaker – gebruik van de expert- en adviesrol van de Raad van Toezicht, door gericht te sparren met een lid. Het college is tevreden over het functioneren van beide commissies van de raad. De onderwijscommissie blijft zich verder ontwikkelen. De daar gevoerde gesprekken hebben enerzijds een verantwoordingskarakter en anderzijds bieden ze de mogelijkheid voor het College van Bestuur om advies en reflectie op bestuurlijke en leiderschapsvraagstukken te ontvangen.

1.8 ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad: vol vertrouwen vooruit!

Voor de Ondernemingsraad (OR) van het Alfa-college was het jaar 2017 een jaar vol veranderingen.

VERKIEZINGEN

Allereerst waren er de verkiezingen in het voorjaar die zorgden voor een nieuwe samenstelling van de OR met ingang van 1 augustus 2017. In de nieuwe OR zijn alle zetels in de vier kiesgroepen regio Groningen, regio Hardenberg, regio Hoogeveen en Bedrijfsvoering/College van Bestuur bezet. De OR werd in 2017 ondersteund door een ambtelijk secretaris.

MISSIE-VISIE

De nieuwe OR heeft zijn 'Missie en visie Ondernemingsraad' vol enthousiasme geformuleerd en trots gedeeld met de organisatie. Zij dient als kompas voor de zittingsperiode 2017-2020. Deze OR heeft na kort overleg, unaniem gekozen voor de NavigatOR-methode (zie: <https://nvgtr.nl>). Door het werken met deze efficiënte methode is het voor alle partijen duidelijk welke aanpak de OR voorstaat.

De speerpunten van de OR zijn:

- Het bieden van goede werk- en leeromstandigheden
- De zichtbaarheid van de OR vergroten
- Een 'wij-zij-cultuur' tussen onderwijsgevend (OP) en het onderwijsondersteunend en Beheerpersoneel (OBP) voorkomen
- Het van elkaar leren
- Sociale veiligheid
- Medezeggenschap verbeteren en sterker verankeren

INNOVATIE

Ook heeft de OR gekozen voor een actieve en intensieve werkwijze. Er zijn werkgroepen geformeerd, onderverdeeld in Verkenners, OP en OBP, Werk- en leeromstandigheden en Sociale veiligheid, Dagelijks bestuur en Medezeggenschap en zichtbaarheid OR. Deze werkgroepen verdiepen zich actief en proactief in de verschillende aandachtspunten.

CONTACTEN MET FORMELE PARTNERS

De OR heeft maandelijks constructief overleg met het College van Bestuur en twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht. Met de Studentenraad heeft de OR formeel en informeel contact gehad. Samen met de SR heeft de OR een plaatsvervangend-lid voor de Klachtencommissie Alfa-college voorgedragen.

AGENDAPUNTEN

Hoog op de agenda van 2017 stonden:

- Functiehuis OBP - in navolging van de vorige OR heeft de nieuwe OR van meet af aan aangegeven dit proces ook in 2018 kritisch te willen volgen.
- Functiemix (salarismix)
- Onderwijsinnovatie
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Banenafspraken (BAB)

- Verzuim
- Begroting 2018

De OR wil fungeren als de oren en ogen van de organisatie en hij wil de signalen van de werkvloer gevraagd en ongevraagd voorleggen aan de bestuurder.

Anni Brill, voorzitter Ondernemingsraad

1.9 STUDENTENRAAD

Per augustus 2017 wijzigde de samenstelling van de Studententraad. Vijf leden die in 2016 al in de Studententraad zaten, maakten ook in 2017 deel uit van de raad: Mirlin Nieuwenhuis, Harmen Kompagnie, Demi Muller, Maurits Medemblik en Jonathan Goeree. In het voorjaar van 2017 heeft de Studententraad diverse activiteiten op de locaties georganiseerd die ertoe hebben geleid dat er vier nieuwe leden zijn gevonden: Jordy Buiten, Ian Kuper, Sandor Exalto en Melanie Bruins Slot. Nadere informatie over de samenstelling van de Studententraad is te vinden in [bijlage 10](#).

De leden van de Studententraad kozen Mirlin tot voorzitter, Demi tot secretaris en Harmen tot penningmeester/vice-voorzitter. Ook dit jaar werd de Studententraad weer begeleid door Jan Jakop Schuringa.

VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De Studententraad heeft in totaal negen keer vergaderd met het College van Bestuur. De leden beschouwen de samenwerking als zeer prettig. De gesprekken verlopen soepel en we krijgen altijd een snelle reactie terug wanneer er vragen of onduidelijkheden zijn. Er wordt aandachtig geluisterd en de punten worden ook serieus opgepakt. Het bleek dat de vergadertijd vaak tijd te kort was en we hebben daarom samen met het College van Bestuur besloten de gezamenlijke vergaderingen een kwartier langer te laten duren.

Onderwerpen die voorbij kwamen, waren o.a. het stoppen en starten van opleidingen en de algemene voorwaarden bij de Onderwijsovereenkomst (OWO) en de praktijkovereenkomst (POK). Daarnaast hebben we onder andere gesproken over de hoofdlijnen van de begroting 2018, de klachtenregeling, de examens op het Alfa-college en een rookvrije schoolomgeving.

De Studententraad is in totaal 21 keer bij elkaar geweest in 2017. Zowel in juni als in december 2017 kwamen de Studententraad en de Raad van Toezicht bij elkaar voor een vergadering. Voor ons als Studententraad een boeiende ervaring. De dagelijkse besturen van de Ondernemingsraad en de Studententraad zijn één keer bij elkaar geweest .

STUDENTENRAAD ON TOUR 2017

Ook dit jaar werden weer de 'Studentenraad on Tour'-acties gehouden. Het doel van deze tour is om meer bekendheid te genereren voor de Studententraad en ook om nieuwe leden te werven voor de Studententraad. De volgende locaties werden tijdens deze tour bezocht:

- Hardenberg – Parkweg
- Hoogeveen – Voltastraat
- Groningen – Kardingerplein (Uniformberoepen)
- Groningen – Kardingerweg (Sport en Bewegen)

Met de nodige tam-tam presenteerden de leden van de Studententraad zich op deze locaties. Zij gingen in gesprek met studenten en nodigden hen uit tal van zaken op papier te zetten over het wel en wee op hun locatie. Ook konden ze aangeven of ze zo mogelijk zin hadden om zitting te nemen in de Studententraad. De keuze van de locaties waar de Studententraad on Tour'-acties zijn geweest, is bewust gemaakt. Het waren locaties waar vacatures ontstonden in de raad met ingang van het nieuwe schooljaar. Mede door 'Studententraad on tour' zijn de vacatures op de bezochte locatie ingevuld.

LUNCHGESPREKKEN

Dit jaar zijn ook weer een aantal lunchgesprekken gehouden. Tijdens de lunchpauze nodigt de Studententraad klassenvertegenwoordigers op een locatie uit om onder het genot van een hapje en een drankje in gesprek te komen over zaken die op de locatie spelen, zowel positieve als negatieve. Allen ervaren dit telkens weer als een zinvolle ontmoeting waarbij belangrijke zaken vervolgens door de Studententraad gedeeld worden met het managementteam van de desbetreffende locatie. Zaken die eruit springen zijn: parkeerproblemen, de Studieboekencentrale, klimaatbeheer, pauze vs. grootte kantine en de schoolkosten.

CURSUSSEN

De JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, JOB, had in het begin van het nieuwe schooljaar cursussen aangeboden aan de Studententraad. In december 2017 werd de tweedaagse cursus aangeboden. Harmen en Maurits hebben deelgenomen aan deze cursus en deze werd als zeer positief ervaren. De leden hebben niet alleen deelgenomen om ervan te leren, maar zij hebben ook andere studenten ontmoet van verschillende ROC's in heel Nederland. Hierdoor werd er veel van elkaar geleerd en was deze cursus een groot succes. Het wordt zeer aangeraden om nieuwe leden deel te laten nemen aan cursussen die JOB aanbiedt.

Mirlin Nieuwenhuis, voorzitter Studententraad

1.10 INSTELLINGSADVIESRAAD

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

In bijlage 10 is vermeld wie de bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad van het Alfa-college in 2017 hebben bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de onderwerpen Leven Lang Leren en Genderdiversiteit aan de orde geweest.

LEVEN LANG LEREN

De bespreking van dit onderwerp in de bijeenkomst in mei begon met een inleiding door de heer Zwijs, directeur VNO/NCW Noord. Hij gaf aan dat het onderwerp scholing in ondernemerskring nu constant op de agenda staat. Vervolgens legde hij de aanwezigen vier stellingen voor. Na hem hield mevrouw De Graaff, lid College van Bestuur Alfa-college een inleiding waarin ze aangaf welke vormen van Leven Lang Leren het Alfa-college ziet en wat het daaraan nu doet. In groepen werden daarop de stellingen van de heer Zwijs besproken.

In de terugkoppeling bleek dat ROC's meer in zouden moeten zetten op een Leven Lang Leren en dat ze dat vooral moeten doen door het verstevigen van hun relaties met alumni. Daarnaast moeten ROC's vanaf het begin van hun opleiding studenten ervan bewust maken dat een Leven Lang Leren van belang is. Elke student moet een lerende houding ontwikkelen, ongeacht zijn niveau. Interesse, nieuwsgierigheid, perspectief en succeservaringen kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van die lerende houding.

Het was een rijke bijeenkomst; de opbrengst ervan wordt meegenomen bij het maken van een eigen Alfa-college visiedocument Leven Lang Leren.

GENDERDIVERSITEIT

De bijeenkomst van de Instellingsadviesraad in november stond in het teken van de vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mannen kiezen voor beroepen die nu veelal door vrouwen worden uitgeoefend en dat vrouwen kiezen voor beroepen die vaak als mannenberoepen worden gezien? Mevrouw De Graaf en mevrouw Hompe, beiden voor het Alfa-college actief in het project om meer meisjes in de techniek te krijgen, gingen in hun inleidingen resp. in op de insteek van de landelijke campagne (sinds 2016) 'Meer meisjes in MBO Techniek' en de genderscan die in dat kader is uitgevoerd in het Alfa-college. De heer Emmelkamp, directeur/bestuurder van Woon- en zorgcentrum De Westerkim, ging in op genderdiversiteit in zijn instelling en de uitdaging van alle zorgbestuurders om op korte termijn gezamenlijk 70.000 extra medewerkers te werven. Mevrouw Meuleman, HR Business Partner Fokker Aerostructures BV, ging in haar inleiding o.a. in op genderdiversiteit binnen haar bedrijf en hoe te handelen in het bereiken van de gewenste doelgroep.

In de gesprekken naar aanleiding van de inleidingen was een rode draad te onderkennen: het is van belang dat er rolmodellen/ambassadeurs zijn die laten zien dat het heel aantrekkelijk is om te werken in een beroep waarin traditioneel weinig vrouwen dan wel mannen werkzaam zijn. Zo zouden vrouwen die werkzaam zijn in de techniek, een rol kunnen spelen bij de voorlichting over technische beroepen in het primair en voortgezet onderwijs en zou het onderwijs in kunnen zetten op meer vrouwelijke docenten voor technische vakken. Omgekeerd geldt dit voor beroepen in de zorg. Ook in de werving van jongeren voor opleidingen en voor nieuwe medewerkers moet in de beeldtaal hierop ingespeeld worden. Zo moeten bijv. voor het werven van meisjes/vrouwen ook meisjes/vrouwen worden afgebeeld die in het desbetreffende beroep actief zijn en moeten jongens die belangstelling hebben voor het werk in de zorg tijdens een kennismaking met dit werkveld ook zien wat zij kunnen doen voor mannelijke patiënten/cliënten.

Voor de inleiders leverde dit gesprek veel aanknopingspunten voor hun eigen praktijk. Het Alfa-college neemt de nieuwe inzichten mee in zijn plan van aanpak om meer meisjes in de techniek te krijgen. De heer Emmelkamp neemt de opbrengst van deze bijeenkomst mee in de gesprekken die de zorginstellingen gezamenlijk in Zorgplein Noord gaan voeren om de arbeidsmarktproblemen te tackelen. Mevrouw Meuleman geeft aan dat ze door deze bijeenkomst zich er meer van bewust is geworden dat ze meer zou kunnen inzetten op het bereiken van vrouwen als potentiële werknemers. Fokker zou daarin ook meer samen op kunnen trekken met het onderwijs, bijv. door een medewerkster van Fokker te betrekken bij de voorlichting van het Alfa-college.

1.11 BELANGHEBBENDEN

Deelnemers, ouders, bedrijven/instellingen, oud-deelnemers en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van belanghebbenden van het Alfa-college. Ons ROC wil deze belanghebbenden invloed geven op ons onderwijs. In de tabel in [bijlage 9](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.

HET ALFA-COLLEGE

1.1 STRATEGISCH BELEID

In 'Doelbewust naar buiten, Strategisch beleid augustus 2015 – juli 2019' is het strategisch beleid van het Alfa-college vastgelegd. De missie van het Alfa-college is in het strategisch beleidsdocument als volgt verwoord:

Het Alfa-college, het christelijk Regionaal Opleidingencentrum in Noord- en Oost-Nederland, is partner in ontwikkeling in de regio en verzorgt beroepsopleidingen en Leven Lang Leren-trajecten voor jongeren en volwassenen die hen als persoon en als vakman opleiden voor de samenleving van nu en straks.

Leidend in het gedrag van de medewerkers van het Alfa-college zijn drie waarden:

- **Vertrouwen:** dit is het vertrouwen dat zich kenmerkt door het bieden van veiligheid waardoor medewerkers en studenten de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Vertrouwen is in het christelijk geloof een belangrijke waarde.
- **Verbinden:** dit komt zowel intern als extern tot uitdrukking. Intern als samenhang, extern als betrouwbaarheid en betrokkenheid van het Alfa-college als partner. We verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. Verbinden is onze vertaling van de christelijke waarde naastenliefde.
- **Ondernemen:** dit komt tot uiting door erop af te gaan als we kansen zien, door goed om te gaan met onze middelen en door anderen te stimuleren hun middelen op een goede manier in te zetten. In deze waarde komt het rentmeesterschap tot uiting.

In 'Doelbewust naar buiten' is de visie van het Alfa-college beschreven. De kern ervan is verwoord in vier koersuitspraken:

1. wij dagen studenten uit in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf te halen
2. wij bereiden onze studenten voor om blijvend maatschappelijk succesvol te zijn
3. wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs
4. wij zijn rolmodel voor onze studenten

Inhoudelijk ondersteunend bij de realisatie van de koersuitspraken (en dan met name bij koersuitspraak 3) zijn de speerpunten van het Alfa-college: Ondernemen, Energie en Healthy Ageing. Onze speerpunten sluiten goed aan bij relevante sociaal-economische ontwikkelingen en innovatieve initiatieven in de regio's. De speerpunten brengen focus en versnelling aan in de onderwijsinnovatie en zorgen voor stevige netwerken en verbindingen tussen onderwijs en omgeving.

1.2 ORGANISATIE

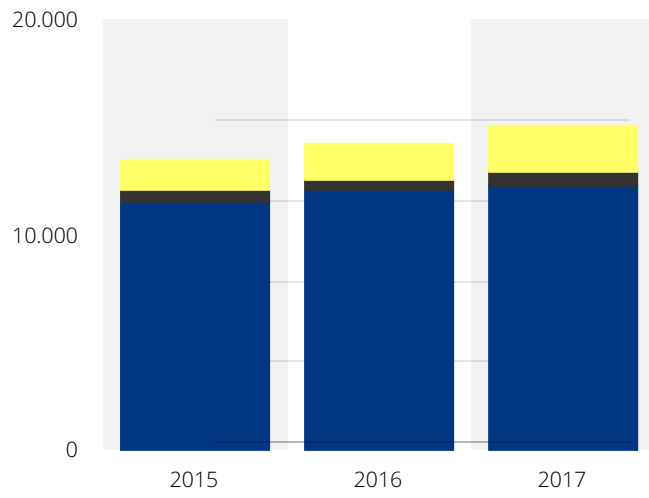
PROFIEL ORGANISATIE

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

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

Ongeveer 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1.250 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun werkzame leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

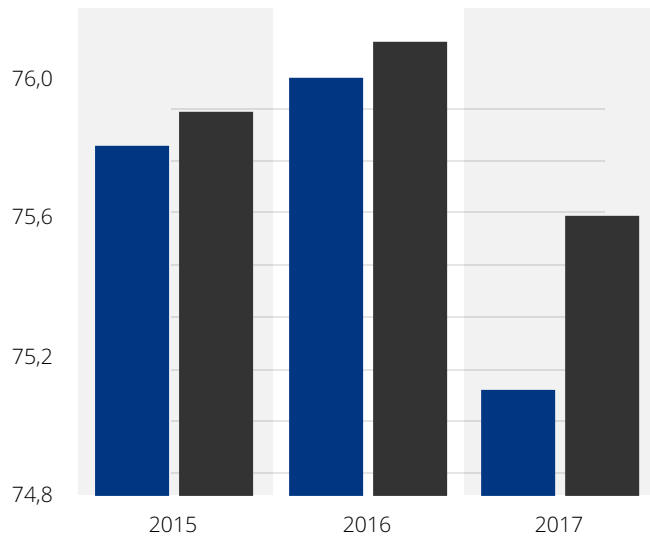
DEELNEMERSAANTALLEN



■ MBO

■ VAVO

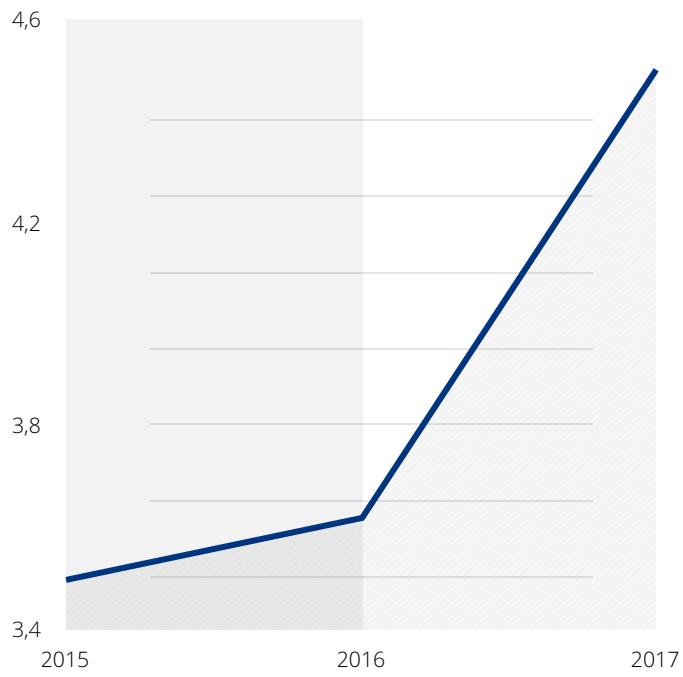
JAARRESULTAAT EN DIPLOMARESULTAAT



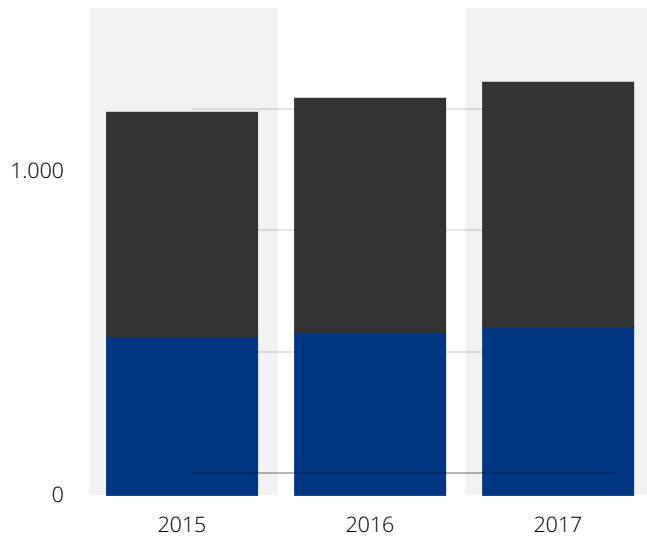
■ IR

■ DR

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN



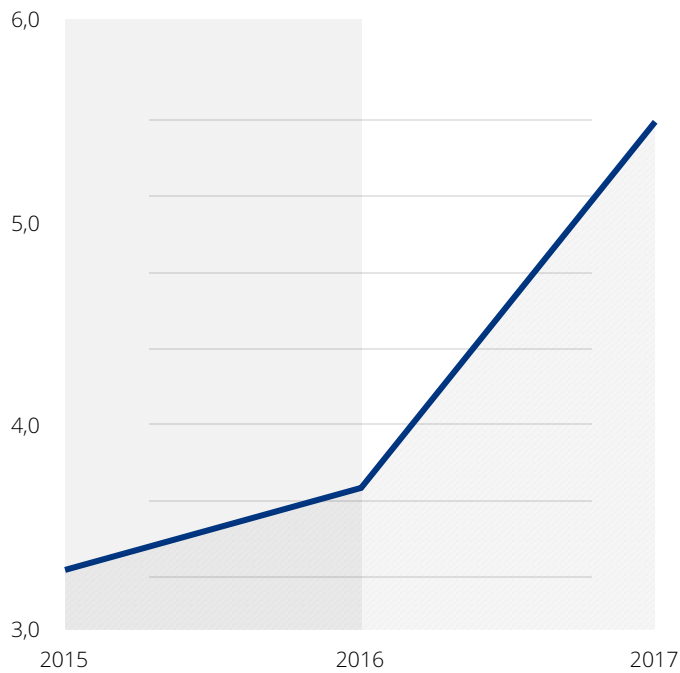
PERSONEEL



man

vrouw

VERZUIM



MENSELIJKE MAAT

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een gering aantal deelnemers; dat varieert van 68 tot 346 deelnemers. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen deelnemers hier groter zijn (variërend per locatie van 856 tot 3.023 deelnemers), is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het

gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de tweejaarlijkse JOB-monitor 2016 en het eigen Deelnemerstevredenheidsonderzoek 2017 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

vraag	score JOB '16	score DeTeO '17
Heb je goed contact met je docenten?	3,9	3,7
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,4
Word je goed geholpen als je problemen hebt bij het leren?	3,7	3,5
Als je een medewerker van school nodig hebt, kun je die dan bereiken?	3,9	3,5
Helpt de school je bij het vinden van een stage-/bvp-plaats?	3,5	3,4
Vind je dat jouw begeleider op school en jouw stagebegeleider voldoende contact hebben?	3,2	3,1
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	4	3,8
Vind je dat jouw school en je leerwerkbedrijf voldoende contact hebben?	3,5	3,2
Ben je goed geïnformeerd over je rechten en plichten?	3,4	3,2
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	62 procent weet dat	56 procent weet dat
Voel je je veilig op school?	4,2	3,9
Vind je dat je school voldoende doet om je er veilig / op je gemak te laten voelen?	3,9	3,7
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,8	3,7
Is er in jouw opleiding aandacht voor jou als persoon?	3,8	niet gevraagd

uitgedrukt in een vijfpuntschaal, waarbij 5 de hoogste score is

Hoewel de scores op de diverse vragen in het DeTeO nog voldoende zijn, zijn de scores wel lager dan in de JOB-monitor. Voor die lagere scores in het DeTeO zijn geen directe verklaringen (zie ook [paragraaf 3.2](#)). Die scores leveren wel punten van aandacht op voor de onderwijsteams.

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MeTeO) dat eind 2015 is uitgevoerd en waarvan de resultaten in januari 2016 zijn gepubliceerd:

vraag	score
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,6
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,8
Ik heb plezier in mijn werk.	8,1
Ik voel me veilig op school.	8
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,9
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,6
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	7,1
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,5
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,5
Ik krijg van mijn direct leidinggevende alle informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.	6,5

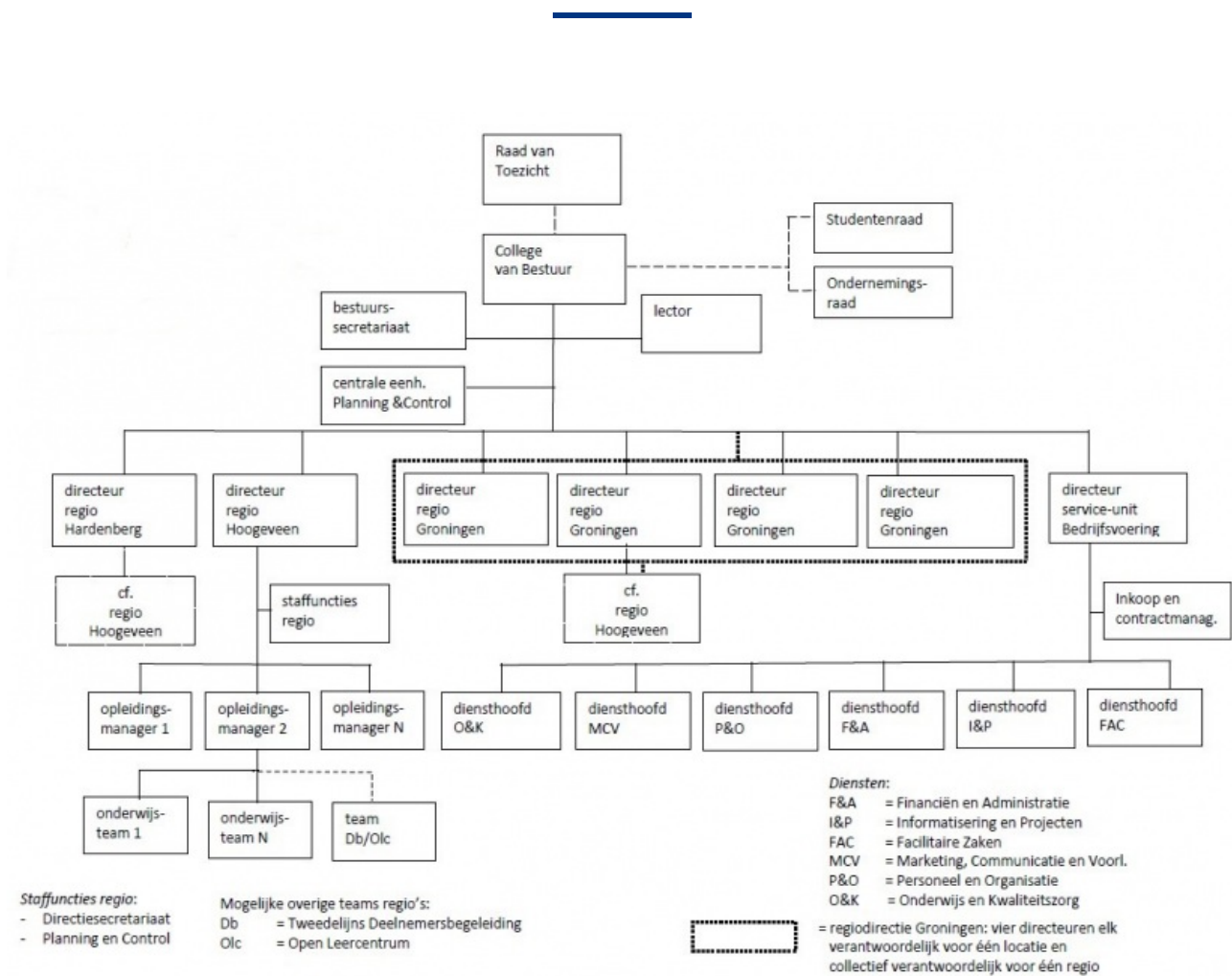
uitgedrukt in een tienpuntschaal, waarbij 10 de hoogste score is

Door de Stuurgroep Benchmark MBO van de MBO Raad is, om inhoudelijke en operationele overwegingen, besloten de afnameperiode voor het MeTeO meer te reguleren. MBO-instellingen dienen te streven naar een deelname aan het onderzoek in 2017 en/of 2018 en om dit vervolgens in een patroon van even kalenderjaren te vervolgen in 2020, 2022

e.v. Het Alfa-college heeft daarop besloten om niet in het najaar van 2017 een volgende MeTeO af te nemen maar dit te verschuiven naar het najaar van 2018. In het Geïntegreerd Jaardocument 2018 worden de scores van dat onderzoek opgenomen.

Een indirecte indicator voor de door de medewerkers ervaren menselijke maat is het verzuimpercentage. Helaas, zie paragraaf 4.2.2, is dat in 2017 opgelopen.

1.3 ORGANIGRAM



In 2017 is de inrichting van het Alfa-college aangepast. Deze aanpassingen hebben betrekking op de centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg, de dienst Projecten en ICT en op de informatiseringsfuncties.

ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

Onderwijs en Kwaliteitszorg is per 1 maart 2017 niet langer een rechtstreeks door het College van Bestuur aangestuurde centrale eenheid, maar een dienst binnen de service-unit Bedrijfsvoering. Hiertoe is besloten omdat daardoor de voor het onderwijs zo wenselijke verbinding en integraliteit op strategisch directieniveau door de directeur van de service-unit Bedrijfsvoering tot stand gebracht kan worden. Tegelijkertijd met deze herpositionering van deze dienst in de organisatie is ook een traject gestart dat ertoe heeft geleid dat de beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg direct op locatie hun werkzaamheden uitvoeren en dat beleidsontwikkeling en -voorbereiding op instellingsniveau gebeuren in drie themagroepen:

- Leren en opleiden,
- Begeleiden en coachen,
- Examineren en diplomeren.

De beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn allen lid van een van deze drie themagroepen; per themagroep treedt een van hen op als coördinator.

DIENST PROJECTEN EN ICT EN INFORMATISERINGSFUNCTIES

De informatiseringsfuncties werden tot 1 mei 2017 rechtstreeks als staffuncties aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. Daarna zijn ze gepositioneerd binnen de dienst Projecten en ICT. Omdat de nadruk van deze dienst mede hierdoor meer komt te liggen op het voeren van regie over informatisering en projecten en omdat het technische deel van ICT is uitbesteed aan een externe leverancier, is de naam van deze dienst met ingang van genoemde datum Informatisering en Projecten geworden.

Gezien de toename van de span of content en control van het diensthoofd zijn de binnen de dienst Informatisering en Projecten werkzame functioneel applicatiebeheerders en de functionele specialisten ondergebracht in een afdeling die onder leiding staat van een eigen afdelingshoofd.

1.4 JURIDISCHE STRUCTUUR

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingscentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het doen geven en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting. De Raad van Toezicht van de stichting heeft tot taak toezicht te houden 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 toestemming te vragen aan de Raad van Toezicht. Binnen deze context is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de stichting.

Het Alfa-college is in 2017 verbonden met de volgende rechtspersonen:

- *Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA*: in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op

het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.

- *CV Beheersmaatschappij LOC+*: deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.
- *Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.*: deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingscentra. Naast Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen.
- *Stichting EPI-kenniscentrum*: in deze door Alfa-college opgerichte stichting worden de activiteiten uitgevoerd voortvloeiende uit het penvoerderschap van Alfa-college t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast Alfa-college participeren Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen).

In 2017 heeft het Alfa-college zijn 8 certificaten van de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord-Nederland verkocht. Het Alfa-college is derhalve niet meer juridisch verbonden met deze stichting.

1.5 RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijf keer vergaderd. Naast de reguliere plan- en verantwoordingsdocumenten (zoals geïntegreerd jaardocument 2016, resultaten monitoring kaderbrief 2016/2017, kaderbrief 2017/2018 en begroting 2018 incl. meerjarenbegroting) heeft de raad in zijn vergaderingen onder andere aandacht besteed aan:

- (specifiek onderzoek inspectie naar) sociaal klimaat, kwaliteitsborging en examinering op de locatie Boumaboulevard
- evaluatie communicatie raad en college m.b.t. problematiek op locatie Boumaboulevard
- identiteit in relatie tot grondslagformulering in statuten
- aanpassen statuten Stichting Chr. Regionaal Opleidingscentrum Noord- en Oost-Nederland
- invulling vacature Raad van Toezicht per 1 januari 2018
- jaarrekening 2016 en jaarplan 2017 Stichting EPI-kenniscentrum
- verkoop percelen en panden Travertijnstraat 6 Groningen
- gezamenlijk lectoraat Hanzehogeschool en Alfa-college 'Ondernemen in verandering'
- honorering Raad van Toezicht
- besturingsfilosofie en -model

De Raad van Toezicht heeft in 2017 twee werkbezoeken afgelegd: in april aan Leer-werkbedrijf De Es en in september aan de opleidingslocaties op Kardinge. In het leer-werkbedrijf verrichten studenten van de opleidingen Dienstverlening en Zorg (Mbo - niveau 1) als stagiair gedurende een jaar passend bij hun opleiding allerlei werkzaamheden in zorgcentrum De Es, in de wijk Selwerd en bij cliënten thuis. Daarnaast krijgen ze in

De Es hun lessen. De raad heeft het zeer gewaardeerd om te zien en te beleven op welke wijze aan deze kwetsbare doelgroep contextrijk en betekenisvol onderwijs werd gegeven. Op de locaties Kardinghe heeft de raad kennisgemaakt met diverse activiteiten in de opleidingen Sport en Bewegen en Uniformberoepen. Bij beide werkbezoeken hebben de leden van de raad veel en ongedwongen kunnen spreken met studenten en docenten. Het trof hen daarbij in beide werkbezoeken dat er een lijn is tussen het beleid van de instelling en de geest waarin op de diverse locaties gewerkt wordt.

In november 2017 heeft de Raad van Toezicht zijn jaarlijkse evaluatie- en scholingsdag gehouden. In het ochtenddeel heeft de heer M. Kaptein, Professor of Business Ethics and Integrity Management bij het Erasmus Research Institute for Management/partner KPMG, met de raad in een interactieve setting verkend wat het werken met soft controls betekent voor de werkzaamheden van een Raad van Toezicht. Het middagdeel van deze dag startte met de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht en werd afgesloten door in te gaan op de stand van zaken en dilemma's m.b.t. onderwijsinnovatie.

Leden van de Raad van Toezicht hebben beide bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad bijgewoond. De voltallige raad heeft één keer overleg gehad met de Ondernemingsraad en één keer met de Studentenraad. Ook is door delegaties van de raad nog een keer gesproken met beide medezeggenschapsorganen afzonderlijk. De bijeenkomsten van het Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen worden door leden van de raad bezocht.

De voorzitter van de Raad van Toezicht bespreekt samen met de voorzitter van het College van Bestuur zo'n twee weken voorafgaand aan een reguliere vergadering van de raad de dagelijkse gang van zaken in het Alfa-college. In dat gesprek wordt ook de agenda voor de volgende vergadering van de raad voorbereid. Daarnaast hebben de voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille twee keer per jaar een gesprek met het volledige College van Bestuur over besturingsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college.

De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies staan in [bijlage 10](#).

De Raad van Toezicht kijkt in zijn algemeenheid goed terug op 2017. De resultaten zijn goed, zowel van het onderwijs in de vorm van de jaar- en diplomaresultaten en de tevredenheid van de studenten over het onderwijs (waardoor het Alfa-college ook in 2017 weer het best scorende ROC in Noord-Nederland was in de Keuzegids MBO) als van de bedrijfsvoering o.a. blijkend uit de goede financiële resultaten. Tegelijkertijd heeft de situatie op de locatie Boumaboulevard de raad met zorg vervuld, maar de raad heeft ook gezien dat er in 2017 gerichte acties in gang gezet zijn die hem het vertrouwen geven dat de noodzakelijke verbetering wordt gerealiseerd.

ONDERWIJSKWALITEIT

De kwaliteit van het onderwijs heeft de bijzondere aandacht van de Raad van Toezicht. De raad wordt hierover op verschillende manieren geïnformeerd:

- in het dashboard van de raad zijn de voor de onderwijskwaliteit relevante indicatoren opgenomen zoals jaar- en diplomaresultaat, deelnemerstevredenheid, cijfers van voortijdige school- en instellingsverlaters en opleidingen

met onvolkomenheden;

- het College van Bestuur informeert de raad over onderzoeken van de inspectie naar de kwaliteit van het onderwijs en verstrekt de desbetreffende rapporten aan de raad;
- in de overleggen van de onderwijscommissie worden de resultaten van de interne audits naar onderwijs en examinering besproken evenals de resultaten van de deelnemerstevredenheidsonderzoeken;
- daarnaast is er in de onderwijscommissie veel aandacht voor de professionalisering van de medewerkers in het licht van de onderwijskwaliteit.

Voor de oordeelsvorming van de leden van de Raad van Toezicht over de kwaliteit van het onderwijs in het Alfa-college zijn de gesprekken met studenten en medewerkers tijdens de werkbezoeken op de onderwijslocaties zeer belangrijk. In de terugkoppeling daarvan in de vergadering van de raad is het steeds im- dan wel expliciet onderwerp van gesprek. Ook in de gesprekken die de Raad van Toezicht heeft met de Ondernemingsraad en Studentenraad, bevraagt de raad zijn gesprekspartners daarop.

EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Leidend voor de evaluatie van het College van Bestuur is het strategisch beleid van het Alfa-college en de vertaling hiervan naar koers en keuzes met de hierbij vastgestelde hard controls. Ook de soft controls komen aan de orde. Accenten van de afspraken liggen op thema's als kwaliteitszorg en de borging hiervan, innovatief onderwijs, regie en eigenaarschap op onderwijstrajecten en verbetering van werkprocessen en hierbij gehanteerde systemen. De beloning van de leden van het College van Bestuur vindt plaats binnen de voor de sector onderwijs geldende afspraken in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

ACTIES OP BASIS VAN EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2016

In zijn evaluatie in december 2016 heeft de Raad van Toezicht een aantal aandachtspunten geformuleerd voor zijn relatie met het College van Bestuur:

- Raad van Toezicht en College van Bestuur zouden elkaars netwerken beter kunnen benutten.
- de raad zou graag eerder willen aanhaken bij grote thema's door daarover het gesprek met het college aan te gaan.
- de raad wil graag samen met het college terugkijken op de gang van zaken en op elkaars rol als het gaat om de problematiek op de Boumaboulevard.
- de raad zou graag feedback ontvangen van het college als het gaat om adviezen van hem of zijn commissies aan het college; op basis daarvan kunnen de leden van de raad in een volgend gesprek een gerichtere inbreng hebben.
- de onderwijscommissie zou door het college meer strategisch ingezet kunnen worden, waarna het college een voorstel aan de raad kan voorleggen.
- de raad zou graag jaarlijks door het college een schouw van de directeuren willen hebben opdat de raad tijdig geïnformeerd is over mogelijke ontwikkelingen.

In 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de raad en het college over het gebruiken van elkaars netwerken. Daarin bleek dat dit van beide een zekere alertheid vraagt, maar dit gesprek heeft niet geleid tot concrete vervolgtacties. De wens van de raad om aan te haken bij grote thema's heeft ertoe geleid dat de raad vroegtijdig is betrokken bij de

gedachtevorming over de door het college gewenste organisatieontwikkeling en dat de auditcommissie aan de voorkant is betrokken bij het wel/niet opnemen van een kansendossier in de aanbesteding voor de ver-/nieuwbouw van de locatie Voltastraat . In september 2017 hebben raad en college het proces en de onderlinge communicatie m.b.t. de situatie op de Boumaboulevard geëvalueerd. Beide gremia hebben in dit gesprek naar elkaar uitgesproken dat het goed is het als dilemma te zien en bespreekbaar te maken hoe om te gaan met de werkgevers- en toezichtsrol van de raad in kwesties als deze. De wens om feedback te ontvangen van het college, vraagt van de raad dat hij daar zelf ook gericht om vraagt. Hoewel de onderwijscommissie nu meer strategisch wordt ingezet, heeft dat nog niet geleid tot een voorstel van het college aan de raad op basis daarvan. In februari 2018 is de raad door het college geïnformeerd over het resultaat van zijn schouw van de directeurs.

EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2017

In 2017 heeft de Raad van Toezicht voor de derde keer zijn zelfevaluatie uitgevoerd op basis van een zelfde schriftelijke vragenlijst. Deze lijst is ook gezamenlijk ingevuld door de leden van het College van Bestuur. In de lijst zijn naast vragen in de vier categorieën die ook in vorige versies van de lijst stonden (samenstelling en samenwerking, vergaderingen, relatie raad en college en effect van werken in commissies) ook vragen toegevoegd in de categorieën opvolging zelfevaluatie 2016 en evaluatie- en scholingsdag. Ook bestaat de mogelijkheid om overige opmerkingen te maken. Zowel door de raad als het college worden de vragen positief beantwoord; op een schaal van 1 tot 4 liggen de gemiddelde scores van raad en college op nagenoeg alle vragen tussen de 3 en de 4.

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en het gesprek daarover heeft de raad de volgende acties afgesproken:

- een werkgroep uit de Raad van Toezicht bereidt de volgende scholings- evaluatiedag voor en komt daarbij met een voorstel voor:
 - opzet en insteek van de scholings- en evaluatiebijeenkomst (een 24-uurs bijeenkomst?),
 - een alternatief voor de vragenlijst t.b.v. de evaluatie,
 - het vervolg van het gesprek over soft controls in relatie tot het eigen functioneren.
- er komt een procedure om de individuele scholingswensen van de leden van de Raad van Toezicht in samenhang te beoordelen in het licht van het daarvoor beschikbare budget;
- de leden van de raad gaan in tweetallen gesprekken voeren met de directeurs in het najaar van 2018; een werkgroep uit de Raad van Toezicht komt met een voorstel voor een gesprekagenda.
- met de Ondernemingsraad wordt overlegd hoe te komen tot de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht met ingang van 1 januari 2019 op basis van zijn bindende voordrachtsrecht.
- de auditcommissie komt met een voorstel voor een andere invulling van het dashboard van de raad (met daarin minder indicatoren en per indicator de historische ontwikkeling en verwachte ontwikkeling/trend).
- de onderwijscommissie komt met een voorstel voor de relatie van de raad met het onderwerp onderwijsinnovatie.

EVALUATIE AUDIT- EN ONDERWIJSCOMMISSIE

Tijdens de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is het functioneren van beide commissies beoordeeld; de meerwaarde van het werken met de onderwijs- en auditcommissie wordt zowel door de raad als het college breed gedeeld. Beide commissies hebben ook zichzelf geëvalueerd.

De auditcommissie heeft in haar evaluatie de complementariteit van haar leden als een sterk punt benoemd. Vanuit de organisatie wordt blijk gegeven van heel veel vertrouwen naar de commissie; zij voelt zich dan ook uitstekend bediend. De organisatie daagt de commissie daardoor ook uit om zijn voorbereiding goed te doen. Daardoor ontstaan leuke gesprekken in de commissie. De stukken zijn kwalitatief goed. Om ervoor te zorgen dat de commissie voldoende scherp blijft, heeft de auditcommissie goede ervaringen met het vooroverleg dat zij intern voert voorafgaand aan haar vergadering in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de organisatie.

In haar evaluatie heeft de onderwijscommissie geconstateerd dat er een omslag is gemaakt naar meer een 'helikopter-agenda' in zijn vergaderingen. De thema's zijn beter en ruimer geagendeerd. De commissie vindt het ook fijn dat haar leden complementaire deskundigheidsgebieden hebben. Het helpt het College van Bestuur dat de onderwijscommissie vragen stelt die het zelf nog niet heeft gesteld. Ook de reflectie door de commissie helpt het college.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD

De heer Wigmans heeft besloten om niet voor herbenoeming in aanmerking te willen komen. Hierdoor ontstond per 1 januari 2018 een vacature in de raad. T.b.v. de vervulling van deze vacature is in afstemming met het College van Bestuur een profiel opgesteld dat ter advisering is voorgelegd aan de Ondernemingsraad en Studentenraad. Omdat de Raad van Toezicht van oordeel is dat identiteit een onderwerp is dat de aandacht van al zijn leden behoeft, is besloten niet op zoek te gaan naar een lid specifiek voor die portefeuille maar naar een nieuw lid met expertise op het gebied van de lerende mens: de manier waarop en de context waarbinnen mensen leren, zijn voortdurend aan verandering onderhevig o.a. door de toepassing van diverse nieuwe digitale mogelijkheden, veranderende opvattingen over leren en de voortdurend en steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Daarnaast wilde de raad graag zijn diversiteit vergroten. Bij zijn zoektocht naar een nieuw lid werd de raad ondersteund door Talent Performance. Deze heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2018 van mevrouw W.S. Zwart, lerarenopleider bij Saxion Hogescholen en directeur van Kom voor Taal, een bureau voor docentprofessionalisering en educatief ontwerp. Door haar benoeming is de expertise op het gebied van de lerende mens en de diversiteit in de raad vergroot.

TOT SLOT

In 2017 heeft het Alfa-college weer goede resultaten geboekt. In het bestuursverslag van dit geïntegreerd jaardocument kunt u daar veel over lezen. In de raad zelf is de samenwerking heel plezierig verlopen en ook de relatie van de raad met het College van Bestuur is zeer goed. Al die positieve ontwikkelingen en goede verhoudingen zorgen ervoor dat we als Raad van Toezicht met vertrouwen naar de toekomst van het Alfa-college kijken. Tegelijkertijd realiseert de raad zich dat hij zich hier niet door in slaap moet laten wiegen en dat hij vanuit zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en werkgever van het College van Bestuur voldoende kritische afstand moet blijven houden.

Margreeth Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 NALEVING GOVERNANCE CODE

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor Colleges van Bestuur en aanbevelingen voor Raden van Toezicht. College van Bestuur en Raad van Toezicht voldoen nagenoeg aan alle voor hen geldende bepalingen in deze code.

Het College van Bestuur wijkt op één punt bewust af van de verantwoordelijkheden zoals genoemd in de governance code. Het heeft in afwijking van wat onder punt 5 van de verantwoordelijkheden is bepaald, besloten om voor externe en interne belanghebbenden geen verschillende klachtenregelingen te maken: een klacht is een klacht en voor interne en externe klagers is de procesgang dezelfde.

Als het gaat om de voor hem geldende bepalingen heeft de Raad van Toezicht besloten om m.b.t. twee aanbevelingen anders te handelen dan in de code is bepaald:

- in afwijking van wat bij aanbeveling 1 is opgenomen hanteert de Raad van Toezicht niet een toezichtskader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht. De Raad van Toezicht wordt volop betrokken bij de strategische keuzes. Om de realisatie ervan te kunnen beoordelen is er in de organisatie een goede planning en controlcyclus. Op basis daarvan wordt de Raad van Toezicht regelmatig door het College van Bestuur van de nieuwste informatie m.b.t. de voortgang op de diverse indicatoren voorzien. Dat is al een prima toetsingskader, waardoor een eigen kader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht naar het oordeel van de raad niet nodig is.
- in afwijking van wat in aanbeveling 9 is bepaald, maakt de Raad van Toezicht niet tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het college van bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven. De Raad van Toezicht vindt dat het door de individuele evaluatiegesprekken en de gesprekken twee keer per jaar tussen College van Bestuur en de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht over het leiderschap van het college hieraan al op een plezierige en natuurlijke manier wordt vormgegeven.

1.7 EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Jaarlijks evalueert het College van Bestuur zijn samenwerking en het resultaat ervan als voorbereiding op zijn jaarlijkse individuele evaluatiegesprekken met de Raad van Toezicht. Bij zijn evaluatie gaat het college ook in op zijn relatie met de Ondernemingsraad, Studentenraad en Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur werkt als team vanuit gedeelde waarden en een gezamenlijke visie op de koers van het Alfa-college. De collegeleden stemmen die koers goed af tijdens de wekelijkse College van Bestuur-vergadering en zij hebben tussendoor ook zeer geregeld contact. Daarbij constateerden ze dat, wanneer er sprake is van verschil van inzicht, ze meer tijd zouden moeten nemen om dit dieper en mogelijk ook in een bredere groep te verkennen. Daarom plannen de collegeleden nu driemaal per jaar gezamenlijke evaluatiemomenten waarin ze expliciet stilstaan bij de vraag

of ze op koers liggen en of hun bestuurlijk leiderschap voldoende bijdraagt. Tijd nemen voor dat gesprek ervaren ze als heel waardevol. Daarnaast hebben ze diverse malen meer tijd genomen om lastige vraagstukken te bespreken met hun directe ondersteuners en/of met de directeuren in het overleg met hen. Dat leidde steeds tot een meer passende en gedragen aanpak.

De collegeleden merken in het algemeen dat hun sturing, drive en betrokkenheid helpen om de goede dingen en de dingen goed te doen binnen de school. De draai die zij willen maken door meer te werken vanuit een synergiemodel en te sturen met soft controls naast hard controls, vraagt veel van hun leiderschap. Het raakt aan hun eigen biografie en competenties en vraagt een andere implementatie-aanpak dan de klassieke.

Voor het schooljaar 2017-2018 hebben de collegeleden als speerpunten geformuleerd: examinering, kwaliteitszorg, besturingsfilosofie en soft controls. Elk lid heeft twee van deze punten onder zijn/haar hoede genomen, om zo maximale focus te creëren.

De samenwerking met de Ondernemingsraad is uitstekend. De huidige OR lijkt een mooie afspiegeling van opvattingen en ervaringen die in de hele organisatie leven en dat is voor het College van Bestuur erg van belang. De OR heeft een eigen inhoudelijke agenda en ambities, bereidt zich goed voor, is positief-kritisch en richt zich echt op de kwaliteit van onderwijs en personeel. Het college nodigt de OR nadrukkelijk uit om hem te bevragen en het benut actief de ideeën die worden aangedragen.

De samenwerking met de Studentenraad is uitermate plezierig. Het college ziet de belangrijke rol die de begeleider van de Studentenraad heeft, ook gelet op de frequente wisseling van leden. Het is leuk om met de Studentenraad samen te werken en het college doet zijn best optimaal gebruik te maken van wensen die binnen de Studentenraad leven.

Het College van Bestuur is heel tevreden over zijn samenwerking met de Raad van Toezicht. Die samenwerking kenmerkt zich door vertrouwen en blijven leren. De jaarlijkse scholingsbijeenkomsten, de 'met-de-benen-op-tafel-overleggen' en de informele gesprekken over o.a. leiderschap met de voorzitter en een lid van de raad dragen daaraan bij. Het college maakt geregeld – en steeds vaker – gebruik van de expert- en adviesrol van de Raad van Toezicht, door gericht te sparren met een lid. Het college is tevreden over het functioneren van beide commissies van de raad. De onderwijscommissie blijft zich verder ontwikkelen. De daar gevoerde gesprekken hebben enerzijds een verantwoordingskarakter en anderzijds bieden ze de mogelijkheid voor het College van Bestuur om advies en reflectie op bestuurlijke en leiderschapsvraagstukken te ontvangen.

1.8 ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad: vol vertrouwen vooruit!

Voor de Ondernemingsraad (OR) van het Alfa-college was het jaar 2017 een jaar vol veranderingen.

VERKIEZINGEN

Allereerst waren er de verkiezingen in het voorjaar die zorgden voor een nieuwe samenstelling van de OR met ingang van 1 augustus 2017. In de nieuwe OR zijn alle zetels in de vier kiesgroepen regio Groningen, regio Hardenberg, regio Hoogeveen en Bedrijfsvoering/College van Bestuur bezet. De OR werd in 2017 ondersteund door een ambtelijk secretaris.

MISSIE-VISIE

De nieuwe OR heeft zijn 'Missie en visie Ondernemingsraad' vol enthousiasme geformuleerd en trots gedeeld met de organisatie. Zij dient als kompas voor de zittingsperiode 2017-2020. Deze OR heeft na kort overleg, unaniem gekozen voor de NavigatOR-methode (zie: <https://nvgtr.nl>). Door het werken met deze efficiënte methode is het voor alle partijen duidelijk welke aanpak de OR voorstaat.

De speerpunten van de OR zijn:

- Het bieden van goede werk- en leeromstandigheden
- De zichtbaarheid van de OR vergroten
- Een 'wij-zij-cultuur' tussen onderwijsgevend (OP) en het onderwijsondersteunend en Beheerpersoneel (OBP) voorkomen
- Het van elkaar leren
- Sociale veiligheid
- Medezeggenschap verbeteren en sterker verankeren

INNOVATIE

Ook heeft de OR gekozen voor een actieve en intensieve werkwijze. Er zijn werkgroepen geformeerd, onderverdeeld in Verkenners, OP en OBP, Werk- en leeromstandigheden en Sociale veiligheid, Dagelijks bestuur en Medezeggenschap en zichtbaarheid OR. Deze werkgroepen verdiepen zich actief en proactief in de verschillende aandachtspunten.

CONTACTEN MET FORMELE PARTNERS

De OR heeft maandelijks constructief overleg met het College van Bestuur en twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht. Met de Studentenraad heeft de OR formeel en informeel contact gehad. Samen met de SR heeft de OR een plaatsvervangend-lid voor de Klachtencommissie Alfa-college voorgedragen.

AGENDAPUNTEN

Hoog op de agenda van 2017 stonden:

- Functiehuis OBP - in navolging van de vorige OR heeft de nieuwe OR van meet af aan aangegeven dit proces ook in 2018 kritisch te willen volgen.
- Functiemix (salarismix)
- Onderwijsinnovatie
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Banenafspraken (BAB)

- Verzuim
- Begroting 2018

De OR wil fungeren als de oren en ogen van de organisatie en hij wil de signalen van de werkvloer gevraagd en ongevraagd voorleggen aan de bestuurder.

Anni Brill, voorzitter Ondernemingsraad

1.9 STUDENTENRAAD

Per augustus 2017 wijzigde de samenstelling van de Studententraad. Vijf leden die in 2016 al in de Studententraad zaten, maakten ook in 2017 deel uit van de raad: Mirlin Nieuwenhuis, Harmen Kompagnie, Demi Muller, Maurits Medemblik en Jonathan Goeree. In het voorjaar van 2017 heeft de Studententraad diverse activiteiten op de locaties georganiseerd die ertoe hebben geleid dat er vier nieuwe leden zijn gevonden: Jordy Buiten, Ian Kuper, Sandor Exalto en Melanie Bruins Slot. Nadere informatie over de samenstelling van de Studententraad is te vinden in [bijlage 10](#).

De leden van de Studententraad kozen Mirlin tot voorzitter, Demi tot secretaris en Harmen tot penningmeester/vice-voorzitter. Ook dit jaar werd de Studententraad weer begeleid door Jan Jakop Schuringa.

VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De Studententraad heeft in totaal negen keer vergaderd met het College van Bestuur. De leden beschouwen de samenwerking als zeer prettig. De gesprekken verlopen soepel en we krijgen altijd een snelle reactie terug wanneer er vragen of onduidelijkheden zijn. Er wordt aandachtig geluisterd en de punten worden ook serieus opgepakt. Het bleek dat de vergadertijd vaak tijd te kort was en we hebben daarom samen met het College van Bestuur besloten de gezamenlijke vergaderingen een kwartier langer te laten duren.

Onderwerpen die voorbij kwamen, waren o.a. het stoppen en starten van opleidingen en de algemene voorwaarden bij de Onderwijsovereenkomst (OWO) en de praktijkovereenkomst (POK). Daarnaast hebben we onder andere gesproken over de hoofdlijnen van de begroting 2018, de klachtenregeling, de examens op het Alfa-college en een rookvrije schoolomgeving.

De Studententraad is in totaal 21 keer bij elkaar geweest in 2017. Zowel in juni als in december 2017 kwamen de Studententraad en de Raad van Toezicht bij elkaar voor een vergadering. Voor ons als Studententraad een boeiende ervaring. De dagelijkse besturen van de Ondernemingsraad en de Studententraad zijn één keer bij elkaar geweest.

STUDENTENRAAD ON TOUR 2017

Ook dit jaar werden weer de 'Studentenraad on Tour'-acties gehouden. Het doel van deze tour is om meer bekendheid te genereren voor de Studententraad en ook om nieuwe leden te werven voor de Studententraad. De volgende locaties werden tijdens deze tour bezocht:

- Hardenberg – Parkweg
- Hoogeveen – Voltastraat
- Groningen – Kardingerplein (Uniformberoepen)
- Groningen – Kardingerweg (Sport en Bewegen)

Met de nodige tam-tam presenteerden de leden van de Studententraad zich op deze locaties. Zij gingen in gesprek met studenten en nodigden hen uit tal van zaken op papier te zetten over het wel en wee op hun locatie. Ook konden ze aangeven of ze zo mogelijk zin hadden om zitting te nemen in de Studententraad. De keuze van de locaties waar de Studententraad on Tour'-acties zijn geweest, is bewust gemaakt. Het waren locaties waar vacatures ontstonden in de raad met ingang van het nieuwe schooljaar. Mede door 'Studententraad on tour' zijn de vacatures op de bezochte locatie ingevuld.

LUNCHGESPREKKEN

Dit jaar zijn ook weer een aantal lunchgesprekken gehouden. Tijdens de lunchpauze nodigt de Studententraad klassenvertegenwoordigers op een locatie uit om onder het genot van een hapje en een drankje in gesprek te komen over zaken die op de locatie spelen, zowel positieve als negatieve. Allen ervaren dit telkens weer als een zinvolle ontmoeting waarbij belangrijke zaken vervolgens door de Studententraad gedeeld worden met het managementteam van de desbetreffende locatie. Zaken die eruit springen zijn: parkeerproblemen, de Studieboekencentrale, klimaatbeheer, pauze vs. grootte kantine en de schoolkosten.

CURSUSSEN

De JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, JOB, had in het begin van het nieuwe schooljaar cursussen aangeboden aan de Studententraad. In december 2017 werd de tweedaagse cursus aangeboden. Harmen en Maurits hebben deelgenomen aan deze cursus en deze werd als zeer positief ervaren. De leden hebben niet alleen deelgenomen om ervan te leren, maar zij hebben ook andere studenten ontmoet van verschillende ROC's in heel Nederland. Hierdoor werd er veel van elkaar geleerd en was deze cursus een groot succes. Het wordt zeer aangeraden om nieuwe leden deel te laten nemen aan cursussen die JOB aanbiedt.

Mirlin Nieuwenhuis, voorzitter Studententraad

1.10 INSTELLINGSADVIESRAAD

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

In bijlage 10 is vermeld wie de bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad van het Alfa-college in 2017 hebben bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de onderwerpen Leven Lang Leren en Genderdiversiteit aan de orde geweest.

LEVEN LANG LEREN

De bespreking van dit onderwerp in de bijeenkomst in mei begon met een inleiding door de heer Zwijs, directeur VNO/NCW Noord. Hij gaf aan dat het onderwerp scholing in ondernemerskring nu constant op de agenda staat. Vervolgens legde hij de aanwezigen vier stellingen voor. Na hem hield mevrouw De Graaff, lid College van Bestuur Alfa-college een inleiding waarin ze aangaf welke vormen van Leven Lang Leren het Alfa-college ziet en wat het daaraan nu doet. In groepen werden daarop de stellingen van de heer Zwijs besproken.

In de terugkoppeling bleek dat ROC's meer in zouden moeten zetten op een Leven Lang Leren en dat ze dat vooral moeten doen door het verstevigen van hun relaties met alumni. Daarnaast moeten ROC's vanaf het begin van hun opleiding studenten ervan bewust maken dat een Leven Lang Leren van belang is. Elke student moet een lerende houding ontwikkelen, ongeacht zijn niveau. Interesse, nieuwsgierigheid, perspectief en succeservaringen kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van die lerende houding.

Het was een rijke bijeenkomst; de opbrengst ervan wordt meegenomen bij het maken van een eigen Alfa-college visiedocument Leven Lang Leren.

GENDERDIVERSITEIT

De bijeenkomst van de Instellingsadviesraad in november stond in het teken van de vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mannen kiezen voor beroepen die nu veelal door vrouwen worden uitgeoefend en dat vrouwen kiezen voor beroepen die vaak als mannenberoepen worden gezien? Mevrouw De Graaf en mevrouw Hompe, beiden voor het Alfa-college actief in het project om meer meisjes in de techniek te krijgen, gingen in hun inleidingen resp. in op de insteek van de landelijke campagne (sinds 2016) 'Meer meisjes in MBO Techniek' en de genderscan die in dat kader is uitgevoerd in het Alfa-college. De heer Emmelkamp, directeur/bestuurder van Woon- en zorgcentrum De Westerkim, ging in op genderdiversiteit in zijn instelling en de uitdaging van alle zorgbestuurders om op korte termijn gezamenlijk 70.000 extra medewerkers te werven. Mevrouw Meuleman, HR Business Partner Fokker Aerostructures BV, ging in haar inleiding o.a. in op genderdiversiteit binnen haar bedrijf en hoe te handelen in het bereiken van de gewenste doelgroep.

In de gesprekken naar aanleiding van de inleidingen was een rode draad te onderkennen: het is van belang dat er rolmodellen/ambassadeurs zijn die laten zien dat het heel aantrekkelijk is om te werken in een beroep waarin traditioneel weinig vrouwen dan wel mannen werkzaam zijn. Zo zouden vrouwen die werkzaam zijn in de techniek, een rol kunnen spelen bij de voorlichting over technische beroepen in het primair en voortgezet onderwijs en zou het onderwijs in kunnen zetten op meer vrouwelijke docenten voor technische vakken. Omgekeerd geldt dit voor beroepen in de zorg. Ook in de werving van jongeren voor opleidingen en voor nieuwe medewerkers moet in de beeldtaal hierop ingespeeld worden. Zo moeten bijv. voor het werven van meisjes/vrouwen ook meisjes/vrouwen worden afgebeeld die in het desbetreffende beroep actief zijn en moeten jongens die belangstelling hebben voor het werk in de zorg tijdens een kennismaking met dit werkveld ook zien wat zij kunnen doen voor mannelijke patiënten/cliënten.

Voor de inleiders leverde dit gesprek veel aanknopingspunten voor hun eigen praktijk. Het Alfa-college neemt de nieuwe inzichten mee in zijn plan van aanpak om meer meisjes in de techniek te krijgen. De heer Emmelkamp neemt de opbrengst van deze bijeenkomst mee in de gesprekken die de zorginstellingen gezamenlijk in Zorgplein Noord gaan voeren om de arbeidsmarktproblemen te tackelen. Mevrouw Meuleman geeft aan dat ze door deze bijeenkomst zich er meer van bewust is geworden dat ze meer zou kunnen inzetten op het bereiken van vrouwen als potentiële werknemers. Fokker zou daarin ook meer samen op kunnen trekken met het onderwijs, bijv. door een medewerkster van Fokker te betrekken bij de voorlichting van het Alfa-college.

1.11 BELANGHEBBENDEN

Deelnemers, ouders, bedrijven/instellingen, oud-deelnemers en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van belanghebbenden van het Alfa-college. Ons ROC wil deze belanghebbenden invloed geven op ons onderwijs. In de tabel in [bijlage 9](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.

HET ALFA-COLLEGE

1.1 STRATEGISCH BELEID

In 'Doelbewust naar buiten, Strategisch beleid augustus 2015 – juli 2019' is het strategisch beleid van het Alfa-college vastgelegd. De missie van het Alfa-college is in het strategisch beleidsdocument als volgt verwoord:

Het Alfa-college, het christelijk Regionaal Opleidingencentrum in Noord- en Oost-Nederland, is partner in ontwikkeling in de regio en verzorgt beroepsopleidingen en Leven Lang Leren-trajecten voor jongeren en volwassenen die hen als persoon en als vakman opleiden voor de samenleving van nu en straks.

Leidend in het gedrag van de medewerkers van het Alfa-college zijn drie waarden:

- **Vertrouwen:** dit is het vertrouwen dat zich kenmerkt door het bieden van veiligheid waardoor medewerkers en studenten de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Vertrouwen is in het christelijk geloof een belangrijke waarde.
- **Verbinden:** dit komt zowel intern als extern tot uitdrukking. Intern als samenhang, extern als betrouwbaarheid en betrokkenheid van het Alfa-college als partner. We verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. Verbinden is onze vertaling van de christelijke waarde naastenliefde.
- **Ondernemen:** dit komt tot uiting door erop af te gaan als we kansen zien, door goed om te gaan met onze middelen en door anderen te stimuleren hun middelen op een goede manier in te zetten. In deze waarde komt het rentmeesterschap tot uiting.

In 'Doelbewust naar buiten' is de visie van het Alfa-college beschreven. De kern ervan is verwoord in vier koersuitspraken:

1. wij dagen studenten uit in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf te halen
2. wij bereiden onze studenten voor om blijvend maatschappelijk succesvol te zijn
3. wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs
4. wij zijn rolmodel voor onze studenten

Inhoudelijk ondersteunend bij de realisatie van de koersuitspraken (en dan met name bij koersuitspraak 3) zijn de speerpunten van het Alfa-college: Ondernemen, Energie en Healthy Ageing. Onze speerpunten sluiten goed aan bij relevante sociaal-economische ontwikkelingen en innovatieve initiatieven in de regio's. De speerpunten brengen focus en versnelling aan in de onderwijsinnovatie en zorgen voor stevige netwerken en verbindingen tussen onderwijs en omgeving.

1.2 ORGANISATIE

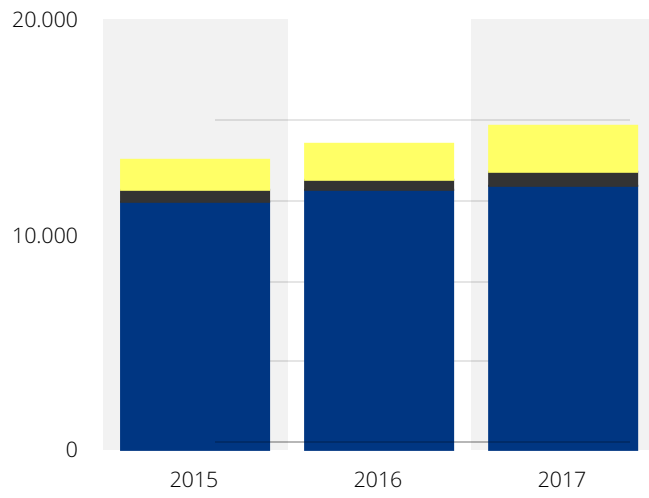
PROFIEL ORGANISATIE

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

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

Ongeveer 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1.250 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun werkzame leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

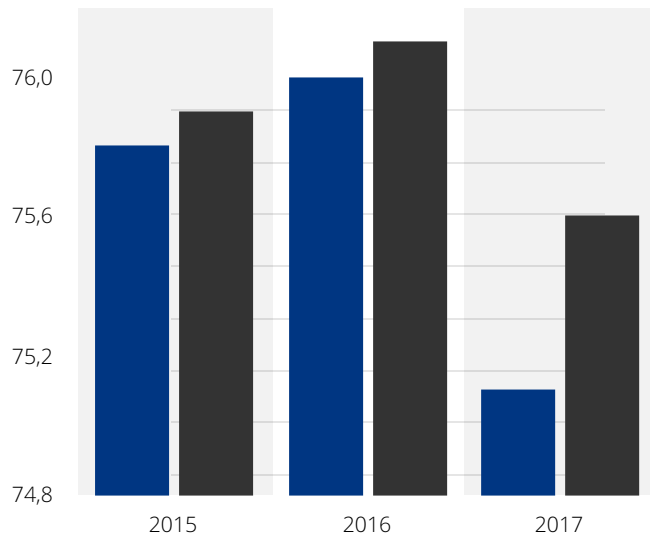
DEELNEMERSAANTALLEN



■ MRO

■ VAVO

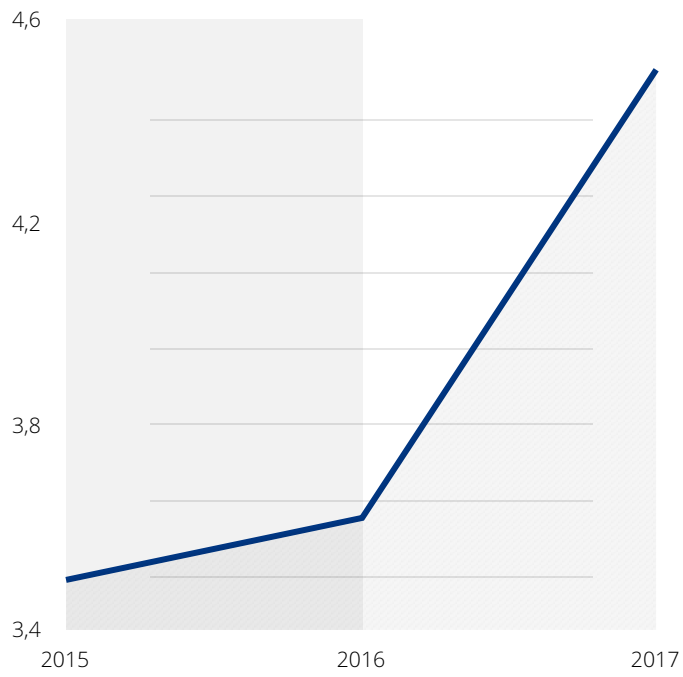
JAARRESULTAAT EN DIPLOMARESULTAAT



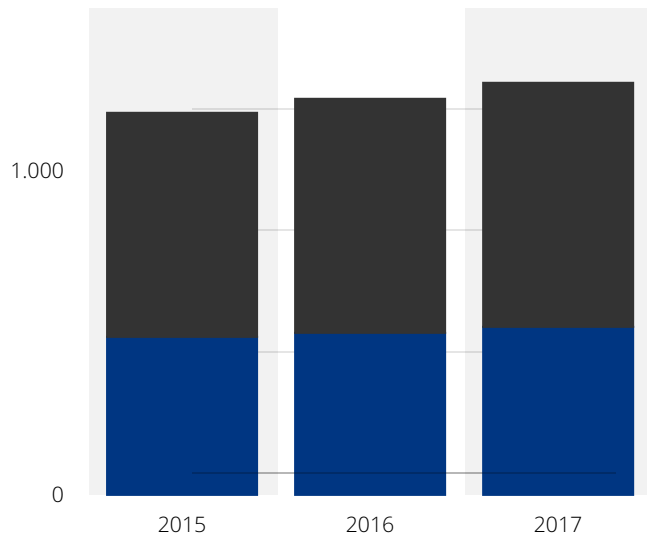
■ IR

■ DR

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN



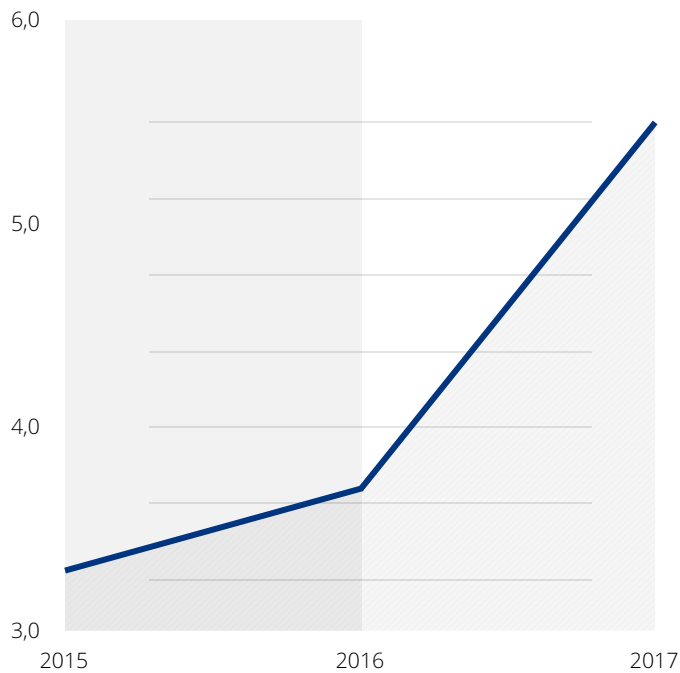
PERSONEEL



man

vrouw

VERZUIM



MENSELIJKE MAAT

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een gering aantal deelnemers; dat varieert van 68 tot 346 deelnemers. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen deelnemers hier groter zijn (variërend per locatie van 856 tot 3.023 deelnemers), is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het

gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de tweejaarlijkse JOB-monitor 2016 en het eigen Deelnemerstevredenheidsonderzoek 2017 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

vraag	score JOB '16	score DeTeO '17
Heb je goed contact met je docenten?	3,9	3,7
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,4
Word je goed geholpen als je problemen hebt bij het leren?	3,7	3,5
Als je een medewerker van school nodig hebt, kun je die dan bereiken?	3,9	3,5
Helpt de school je bij het vinden van een stage-/bvp-plaats?	3,5	3,4
Vind je dat jouw begeleider op school en jouw stagebegeleider voldoende contact hebben?	3,2	3,1
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	4	3,8
Vind je dat jouw school en je leerwerkbedrijf voldoende contact hebben?	3,5	3,2
Ben je goed geïnformeerd over je rechten en plichten?	3,4	3,2
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	62 procent weet dat	56 procent weet dat
Voel je je veilig op school?	4,2	3,9
Vind je dat je school voldoende doet om je er veilig / op je gemak te laten voelen?	3,9	3,7
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,8	3,7
Is er in jouw opleiding aandacht voor jou als persoon?	3,8	niet gevraagd

uitgedrukt in een vijfpuntschaal, waarbij 5 de hoogste score is

Hoewel de scores op de diverse vragen in het DeTeO nog voldoende zijn, zijn de scores wel lager dan in de JOB-monitor. Voor die lagere scores in het DeTeO zijn geen directe verklaringen (zie ook [paragraaf 3.2](#)). Die scores leveren wel punten van aandacht op voor de onderwijsteams.

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MeTeO) dat eind 2015 is uitgevoerd en waarvan de resultaten in januari 2016 zijn gepubliceerd:

vraag	score
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,6
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,8
Ik heb plezier in mijn werk.	8,1
Ik voel me veilig op school.	8
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,9
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,6
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	7,1
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,5
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,5
Ik krijg van mijn direct leidinggevende alle informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.	6,5

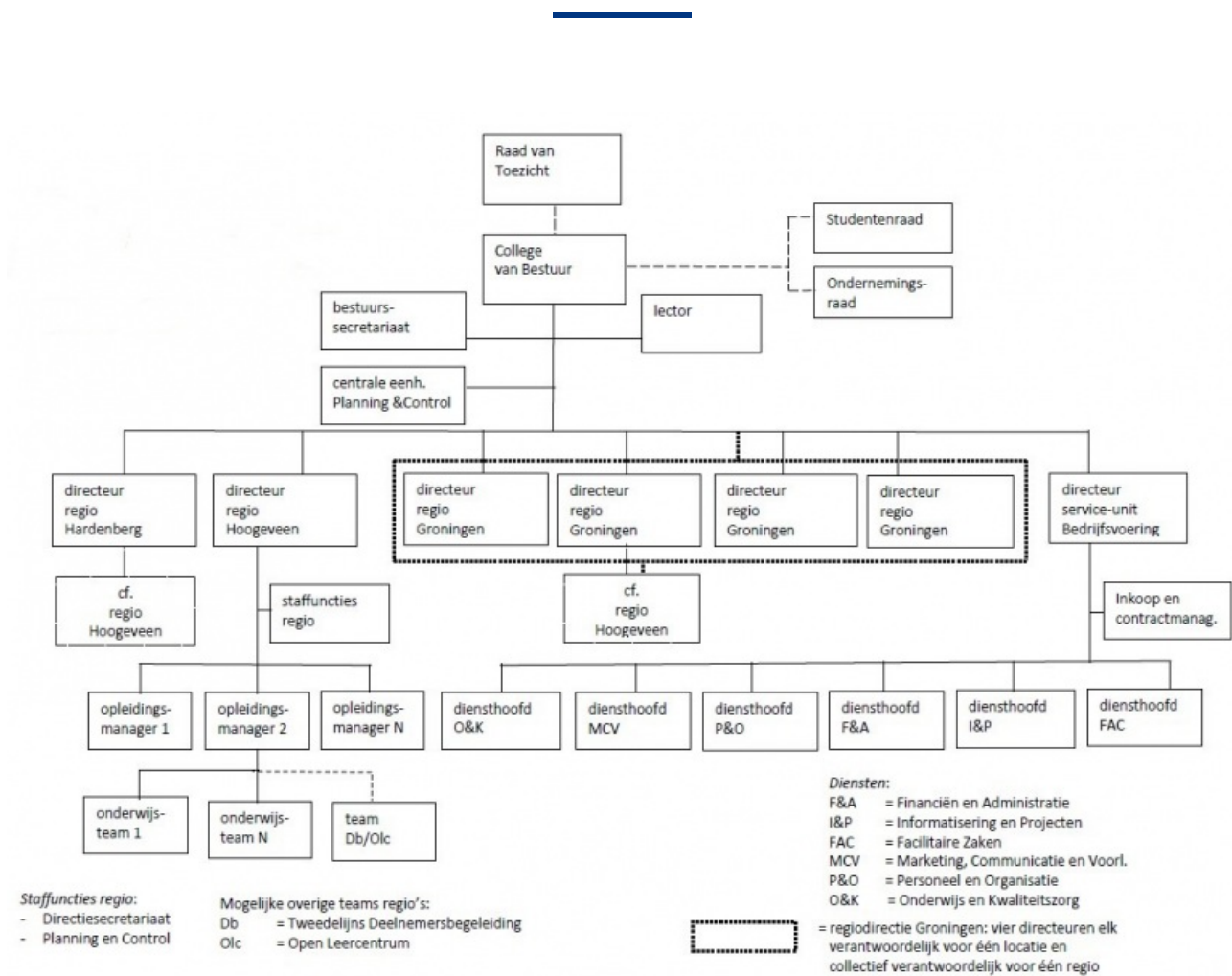
uitgedrukt in een tienpuntschaal, waarbij 10 de hoogste score is

Door de Stuurgroep Benchmark MBO van de MBO Raad is, om inhoudelijke en operationele overwegingen, besloten de afnameperiode voor het MeTeO meer te reguleren. MBO-instellingen dienen te streven naar een deelname aan het onderzoek in 2017 en/of 2018 en om dit vervolgens in een patroon van even kalenderjaren te vervolgen in 2020, 2022

e.v. Het Alfa-college heeft daarop besloten om niet in het najaar van 2017 een volgende MeTeO af te nemen maar dit te verschuiven naar het najaar van 2018. In het Geïntegreerd Jaardocument 2018 worden de scores van dat onderzoek opgenomen.

Een indirecte indicator voor de door de medewerkers ervaren menselijke maat is het verzuimpercentage. Helaas, zie paragraaf 4.2.2, is dat in 2017 opgelopen.

1.3 ORGANIGRAM



In 2017 is de inrichting van het Alfa-college aangepast. Deze aanpassingen hebben betrekking op de centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg, de dienst Projecten en ICT en op de informatiseringsfuncties.

ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

Onderwijs en Kwaliteitszorg is per 1 maart 2017 niet langer een rechtstreeks door het College van Bestuur aangestuurde centrale eenheid, maar een dienst binnen de service-unit Bedrijfsvoering. Hiertoe is besloten omdat daardoor de voor het onderwijs zo wenselijke verbinding en integraliteit op strategisch directieniveau door de directeur van de service-unit Bedrijfsvoering tot stand gebracht kan worden. Tegelijkertijd met deze herpositionering van deze dienst in de organisatie is ook een traject gestart dat ertoe heeft geleid dat de beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg direct op locatie hun werkzaamheden uitvoeren en dat beleidsontwikkeling en -voorbereiding op instellingsniveau gebeuren in drie themagroepen:

- Leren en opleiden,
- Begeleiden en coachen,
- Examineren en diplomeren.

De beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn allen lid van een van deze drie themagroepen; per themagroep treedt een van hen op als coördinator.

DIENST PROJECTEN EN ICT EN INFORMATISERINGSFUNCTIES

De informatiseringsfuncties werden tot 1 mei 2017 rechtstreeks als staffuncties aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. Daarna zijn ze gepositioneerd binnen de dienst Projecten en ICT. Omdat de nadruk van deze dienst mede hierdoor meer komt te liggen op het voeren van regie over informatisering en projecten en omdat het technische deel van ICT is uitbesteed aan een externe leverancier, is de naam van deze dienst met ingang van genoemde datum Informatisering en Projecten geworden.

Gezien de toename van de span of content en control van het diensthoofd zijn de binnen de dienst Informatisering en Projecten werkzame functioneel applicatiebeheerders en de functionele specialisten ondergebracht in een afdeling die onder leiding staat van een eigen afdelingshoofd.

1.4 JURIDISCHE STRUCTUUR

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het doen geven en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting. De Raad van Toezicht van de stichting heeft tot taak toezicht te houden 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 toestemming te vragen aan de Raad van Toezicht. Binnen deze context is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de stichting.

Het Alfa-college is in 2017 verbonden met de volgende rechtspersonen:

- *Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA*: in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op

het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.

- *CV Beheersmaatschappij LOC+*: deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.
- *Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.*: deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingscentra. Naast Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen.
- *Stichting EPI-kenniscentrum*: in deze door Alfa-college opgerichte stichting worden de activiteiten uitgevoerd voortvloeiende uit het penvoerderschap van Alfa-college t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast Alfa-college participeren Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen).

In 2017 heeft het Alfa-college zijn 8 certificaten van de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord-Nederland verkocht. Het Alfa-college is derhalve niet meer juridisch verbonden met deze stichting.

1.5 RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijf keer vergaderd. Naast de reguliere plan- en verantwoordingsdocumenten (zoals geïntegreerd jaardocument 2016, resultaten monitoring kaderbrief 2016/2017, kaderbrief 2017/2018 en begroting 2018 incl. meerjarenbegroting) heeft de raad in zijn vergaderingen onder andere aandacht besteed aan:

- (specifiek onderzoek inspectie naar) sociaal klimaat, kwaliteitsborging en examinering op de locatie Boumaboulevard
- evaluatie communicatie raad en college m.b.t. problematiek op locatie Boumaboulevard
- identiteit in relatie tot grondslagformulering in statuten
- aanpassen statuten Stichting Chr. Regionaal Opleidingscentrum Noord- en Oost-Nederland
- invulling vacature Raad van Toezicht per 1 januari 2018
- jaarrekening 2016 en jaarplan 2017 Stichting EPI-kenniscentrum
- verkoop percelen en panden Travertijnstraat 6 Groningen
- gezamenlijk lectoraat Hanzehogeschool en Alfa-college 'Ondernemen in verandering'
- honorering Raad van Toezicht
- besturingsfilosofie en -model

De Raad van Toezicht heeft in 2017 twee werkbezoeken afgelegd: in april aan Leer-werkbedrijf De Es en in september aan de opleidingslocaties op Kardinge. In het leer-werkbedrijf verrichten studenten van de opleidingen Dienstverlening en Zorg (Mbo - niveau 1) als stagiair gedurende een jaar passend bij hun opleiding allerlei werkzaamheden in zorgcentrum De Es, in de wijk Selwerd en bij cliënten thuis. Daarnaast krijgen ze in

De Es hun lessen. De raad heeft het zeer gewaardeerd om te zien en te beleven op welke wijze aan deze kwetsbare doelgroep contextrijk en betekenisvol onderwijs werd gegeven. Op de locaties Kardinghe heeft de raad kennisgemaakt met diverse activiteiten in de opleidingen Sport en Bewegen en Uniformberoepen. Bij beide werkbezoeken hebben de leden van de raad veel en ongedwongen kunnen spreken met studenten en docenten. Het trof hen daarbij in beide werkbezoeken dat er een lijn is tussen het beleid van de instelling en de geest waarin op de diverse locaties gewerkt wordt.

In november 2017 heeft de Raad van Toezicht zijn jaarlijkse evaluatie- en scholingsdag gehouden. In het ochtenddeel heeft de heer M. Kaptein, Professor of Business Ethics and Integrity Management bij het Erasmus Research Institute for Management/partner KPMG, met de raad in een interactieve setting verkend wat het werken met soft controls betekent voor de werkzaamheden van een Raad van Toezicht. Het middagdeel van deze dag startte met de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht en werd afgesloten door in te gaan op de stand van zaken en dilemma's m.b.t. onderwijsinnovatie.

Leden van de Raad van Toezicht hebben beide bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad bijgewoond. De voltallige raad heeft één keer overleg gehad met de Ondernemingsraad en één keer met de Studentenraad. Ook is door delegaties van de raad nog een keer gesproken met beide medezeggenschapsorganen afzonderlijk. De bijeenkomsten van het Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen worden door leden van de raad bezocht.

De voorzitter van de Raad van Toezicht bespreekt samen met de voorzitter van het College van Bestuur zo'n twee weken voorafgaand aan een reguliere vergadering van de raad de dagelijkse gang van zaken in het Alfa-college. In dat gesprek wordt ook de agenda voor de volgende vergadering van de raad voorbereid. Daarnaast hebben de voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille twee keer per jaar een gesprek met het volledige College van Bestuur over besturingsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college.

De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies staan in [bijlage 10](#).

De Raad van Toezicht kijkt in zijn algemeenheid goed terug op 2017. De resultaten zijn goed, zowel van het onderwijs in de vorm van de jaar- en diplomaresultaten en de tevredenheid van de studenten over het onderwijs (waardoor het Alfa-college ook in 2017 weer het best scorende ROC in Noord-Nederland was in de Keuzegids MBO) als van de bedrijfsvoering o.a. blijkend uit de goede financiële resultaten. Tegelijkertijd heeft de situatie op de locatie Boumaboulevard de raad met zorg vervuld, maar de raad heeft ook gezien dat er in 2017 gerichte acties in gang gezet zijn die hem het vertrouwen geven dat de noodzakelijke verbetering wordt gerealiseerd.

ONDERWIJSKWALITEIT

De kwaliteit van het onderwijs heeft de bijzondere aandacht van de Raad van Toezicht. De raad wordt hierover op verschillende manieren geïnformeerd:

- in het dashboard van de raad zijn de voor de onderwijskwaliteit relevante indicatoren opgenomen zoals jaar- en diplomaresultaat, deelnemerstevredenheid, cijfers van voortijdige school- en instellingsverlaters en opleidingen

met onvolkomenheden;

- het College van Bestuur informeert de raad over onderzoeken van de inspectie naar de kwaliteit van het onderwijs en verstrekt de desbetreffende rapporten aan de raad;
- in de overleggen van de onderwijscommissie worden de resultaten van de interne audits naar onderwijs en examinering besproken evenals de resultaten van de deelnemerstevredenheidsonderzoeken;
- daarnaast is er in de onderwijscommissie veel aandacht voor de professionalisering van de medewerkers in het licht van de onderwijskwaliteit.

Voor de oordeelsvorming van de leden van de Raad van Toezicht over de kwaliteit van het onderwijs in het Alfa-college zijn de gesprekken met studenten en medewerkers tijdens de werkbezoeken op de onderwijslocaties zeer belangrijk. In de terugkoppeling daarvan in de vergadering van de raad is het steeds im- dan wel expliciet onderwerp van gesprek. Ook in de gesprekken die de Raad van Toezicht heeft met de Ondernemingsraad en Studentenraad, bevraagt de raad zijn gesprekspartners daarop.

EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Leidend voor de evaluatie van het College van Bestuur is het strategisch beleid van het Alfa-college en de vertaling hiervan naar koers en keuzes met de hierbij vastgestelde hard controls. Ook de soft controls komen aan de orde. Accenten van de afspraken liggen op thema's als kwaliteitszorg en de borging hiervan, innovatief onderwijs, regie en eigenaarschap op onderwijstrajecten en verbetering van werkprocessen en hierbij gehanteerde systemen. De beloning van de leden van het College van Bestuur vindt plaats binnen de voor de sector onderwijs geldende afspraken in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

ACTIES OP BASIS VAN EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2016

In zijn evaluatie in december 2016 heeft de Raad van Toezicht een aantal aandachtspunten geformuleerd voor zijn relatie met het College van Bestuur:

- Raad van Toezicht en College van Bestuur zouden elkaars netwerken beter kunnen benutten.
- de raad zou graag eerder willen aanhaken bij grote thema's door daarover het gesprek met het college aan te gaan.
- de raad wil graag samen met het college terugkijken op de gang van zaken en op elkaars rol als het gaat om de problematiek op de Boumaboulevard.
- de raad zou graag feedback ontvangen van het college als het gaat om adviezen van hem of zijn commissies aan het college; op basis daarvan kunnen de leden van de raad in een volgend gesprek een gerichtere inbreng hebben.
- de onderwijscommissie zou door het college meer strategisch ingezet kunnen worden, waarna het college een voorstel aan de raad kan voorleggen.
- de raad zou graag jaarlijks door het college een schouw van de directeuren willen hebben opdat de raad tijdig geïnformeerd is over mogelijke ontwikkelingen.

In 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de raad en het college over het gebruiken van elkaars netwerken. Daarin bleek dat dit van beide een zekere alertheid vraagt, maar dit gesprek heeft niet geleid tot concrete vervolgtacties. De wens van de raad om aan te haken bij grote thema's heeft ertoe geleid dat de raad vroegtijdig is betrokken bij de

gedachtevorming over de door het college gewenste organisatieontwikkeling en dat de auditcommissie aan de voorkant is betrokken bij het wel/niet opnemen van een kansendossier in de aanbesteding voor de ver-/nieuwbouw van de locatie Voltastraat . In september 2017 hebben raad en college het proces en de onderlinge communicatie m.b.t. de situatie op de Boumaboulevard geëvalueerd. Beide gremia hebben in dit gesprek naar elkaar uitgesproken dat het goed is het als dilemma te zien en bespreekbaar te maken hoe om te gaan met de werkgevers- en toezichtsrol van de raad in kwesties als deze. De wens om feedback te ontvangen van het college, vraagt van de raad dat hij daar zelf ook gericht om vraagt. Hoewel de onderwijscommissie nu meer strategisch wordt ingezet, heeft dat nog niet geleid tot een voorstel van het college aan de raad op basis daarvan. In februari 2018 is de raad door het college geïnformeerd over het resultaat van zijn schouw van de directeuren.

EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2017

In 2017 heeft de Raad van Toezicht voor de derde keer zijn zelfevaluatie uitgevoerd op basis van een zelfde schriftelijke vragenlijst. Deze lijst is ook gezamenlijk ingevuld door de leden van het College van Bestuur. In de lijst zijn naast vragen in de vier categorieën die ook in vorige versies van de lijst stonden (samenstelling en samenwerking, vergaderingen, relatie raad en college en effect van werken in commissies) ook vragen toegevoegd in de categorieën opvolging zelfevaluatie 2016 en evaluatie- en scholingsdag. Ook bestaat de mogelijkheid om overige opmerkingen te maken. Zowel door de raad als het college worden de vragen positief beantwoord; op een schaal van 1 tot 4 liggen de gemiddelde scores van raad en college op nagenoeg alle vragen tussen de 3 en de 4.

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en het gesprek daarover heeft de raad de volgende acties afgesproken:

- een werkgroep uit de Raad van Toezicht bereidt de volgende scholings- evaluatiedag voor en komt daarbij met een voorstel voor:
 - opzet en insteek van de scholings- en evaluatiebijeenkomst (een 24-uurs bijeenkomst?),
 - een alternatief voor de vragenlijst t.b.v. de evaluatie,
 - het vervolg van het gesprek over soft controls in relatie tot het eigen functioneren.
- er komt een procedure om de individuele scholingswensen van de leden van de Raad van Toezicht in samenhang te beoordelen in het licht van het daarvoor beschikbare budget;
- de leden van de raad gaan in tweetallen gesprekken voeren met de directeuren in het najaar van 2018; een werkgroep uit de Raad van Toezicht komt met een voorstel voor een gesprekagenda.
- met de Ondernemingsraad wordt overlegd hoe te komen tot de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht met ingang van 1 januari 2019 op basis van zijn bindende voordrachtsrecht.
- de auditcommissie komt met een voorstel voor een andere invulling van het dashboard van de raad (met daarin minder indicatoren en per indicator de historische ontwikkeling en verwachte ontwikkeling/trend).
- de onderwijscommissie komt met een voorstel voor de relatie van de raad met het onderwerp onderwijsinnovatie.

EVALUATIE AUDIT- EN ONDERWIJSCOMMISSIE

Tijdens de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is het functioneren van beide commissies beoordeeld; de meerwaarde van het werken met de onderwijs- en auditcommissie wordt zowel door de raad als het college breed gedeeld. Beide commissies hebben ook zichzelf geëvalueerd.

De auditcommissie heeft in haar evaluatie de complementariteit van haar leden als een sterk punt benoemd. Vanuit de organisatie wordt blijk gegeven van heel veel vertrouwen naar de commissie; zij voelt zich dan ook uitstekend bediend. De organisatie daagt de commissie daardoor ook uit om zijn voorbereiding goed te doen. Daardoor ontstaan leuke gesprekken in de commissie. De stukken zijn kwalitatief goed. Om ervoor te zorgen dat de commissie voldoende scherp blijft, heeft de auditcommissie goede ervaringen met het vooroverleg dat zij intern voert voorafgaand aan haar vergadering in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de organisatie.

In haar evaluatie heeft de onderwijscommissie geconstateerd dat er een omslag is gemaakt naar meer een 'helikopter-agenda' in zijn vergaderingen. De thema's zijn beter en ruimer geagendeerd. De commissie vindt het ook fijn dat haar leden complementaire deskundigheidsgebieden hebben. Het helpt het College van Bestuur dat de onderwijscommissie vragen stelt die het zelf nog niet heeft gesteld. Ook de reflectie door de commissie helpt het college.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD

De heer Wigmans heeft besloten om niet voor herbenoeming in aanmerking te willen komen. Hierdoor ontstond per 1 januari 2018 een vacature in de raad. T.b.v. de vervulling van deze vacature is in afstemming met het College van Bestuur een profiel opgesteld dat ter advisering is voorgelegd aan de Ondernemingsraad en Studentenraad. Omdat de Raad van Toezicht van oordeel is dat identiteit een onderwerp is dat de aandacht van al zijn leden behoeft, is besloten niet op zoek te gaan naar een lid specifiek voor die portefeuille maar naar een nieuw lid met expertise op het gebied van de lerende mens: de manier waarop en de context waarbinnen mensen leren, zijn voortdurend aan verandering onderhevig o.a. door de toepassing van diverse nieuwe digitale mogelijkheden, veranderende opvattingen over leren en de voortdurend en steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Daarnaast wilde de raad graag zijn diversiteit vergroten. Bij zijn zoektocht naar een nieuw lid werd de raad ondersteund door Talent Performance. Deze heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2018 van mevrouw W.S. Zwart, lerarenopleider bij Saxion Hogescholen en directeur van Kom voor Taal, een bureau voor docentprofessionalisering en educatief ontwerp. Door haar benoeming is de expertise op het gebied van de lerende mens en de diversiteit in de raad vergroot.

TOT SLOT

In 2017 heeft het Alfa-college weer goede resultaten geboekt. In het bestuursverslag van dit geïntegreerd jaardocument kunt u daar veel over lezen. In de raad zelf is de samenwerking heel plezierig verlopen en ook de relatie van de raad met het College van Bestuur is zeer goed. Al die positieve ontwikkelingen en goede verhoudingen zorgen ervoor dat we als Raad van Toezicht met vertrouwen naar de toekomst van het Alfa-college kijken. Tegelijkertijd realiseert de raad zich dat hij zich hier niet door in slaap moet laten wiegen en dat hij vanuit zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en werkgever van het College van Bestuur voldoende kritische afstand moet blijven houden.

Margreeth Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 NALEVING GOVERNANCE CODE

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor Colleges van Bestuur en aanbevelingen voor Raden van Toezicht. College van Bestuur en Raad van Toezicht voldoen nagenoeg aan alle voor hen geldende bepalingen in deze code.

Het College van Bestuur wijkt op één punt bewust af van de verantwoordelijkheden zoals genoemd in de governance code. Het heeft in afwijking van wat onder punt 5 van de verantwoordelijkheden is bepaald, besloten om voor externe en interne belanghebbenden geen verschillende klachtenregelingen te maken: een klacht is een klacht en voor interne en externe klagers is de procesgang dezelfde.

Als het gaat om de voor hem geldende bepalingen heeft de Raad van Toezicht besloten om m.b.t. twee aanbevelingen anders te handelen dan in de code is bepaald:

- in afwijking van wat bij aanbeveling 1 is opgenomen hanteert de Raad van Toezicht niet een toezichtskader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht. De Raad van Toezicht wordt volop betrokken bij de strategische keuzes. Om de realisatie ervan te kunnen beoordelen is er in de organisatie een goede planning en controlcyclus. Op basis daarvan wordt de Raad van Toezicht regelmatig door het College van Bestuur van de nieuwste informatie m.b.t. de voortgang op de diverse indicatoren voorzien. Dat is al een prima toetsingskader, waardoor een eigen kader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht naar het oordeel van de raad niet nodig is.
- in afwijking van wat in aanbeveling 9 is bepaald, maakt de Raad van Toezicht niet tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het college van bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven. De Raad van Toezicht vindt dat het door de individuele evaluatiegesprekken en de gesprekken twee keer per jaar tussen College van Bestuur en de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht over het leiderschap van het college hieraan al op een plezierige en natuurlijke manier wordt vormgegeven.

1.7 EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Jaarlijks evalueert het College van Bestuur zijn samenwerking en het resultaat ervan als voorbereiding op zijn jaarlijkse individuele evaluatiegesprekken met de Raad van Toezicht. Bij zijn evaluatie gaat het college ook in op zijn relatie met de Ondernemingsraad, Studentenraad en Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur werkt als team vanuit gedeelde waarden en een gezamenlijke visie op de koers van het Alfa-college. De collegeleden stemmen die koers goed af tijdens de wekelijkse College van Bestuur-vergadering en zij hebben tussendoor ook zeer geregeld contact. Daarbij constateerden ze dat, wanneer er sprake is van verschil van inzicht, ze meer tijd zouden moeten nemen om dit dieper en mogelijk ook in een bredere groep te verkennen. Daarom plannen de collegeleden nu driemaal per jaar gezamenlijke evaluatiemomenten waarin ze expliciet stilstaan bij de vraag

of ze op koers liggen en of hun bestuurlijk leiderschap voldoende bijdraagt. Tijd nemen voor dat gesprek ervaren ze als heel waardevol. Daarnaast hebben ze diverse malen meer tijd genomen om lastige vraagstukken te bespreken met hun directe ondersteuners en/of met de directeuren in het overleg met hen. Dat leidde steeds tot een meer passende en gedragen aanpak.

De collegeleden merken in het algemeen dat hun sturing, drive en betrokkenheid helpen om de goede dingen en de dingen goed te doen binnen de school. De draai die zij willen maken door meer te werken vanuit een synergiemodel en te sturen met soft controls naast hard controls, vraagt veel van hun leiderschap. Het raakt aan hun eigen biografie en competenties en vraagt een andere implementatie-aanpak dan de klassieke.

Voor het schooljaar 2017-2018 hebben de collegeleden als speerpunten geformuleerd: examinering, kwaliteitszorg, besturingsfilosofie en soft controls. Elk lid heeft twee van deze punten onder zijn/haar hoede genomen, om zo maximale focus te creëren.

De samenwerking met de Ondernemingsraad is uitstekend. De huidige OR lijkt een mooie afspiegeling van opvattingen en ervaringen die in de hele organisatie leven en dat is voor het College van Bestuur erg van belang. De OR heeft een eigen inhoudelijke agenda en ambities, bereidt zich goed voor, is positief-kritisch en richt zich echt op de kwaliteit van onderwijs en personeel. Het college nodigt de OR nadrukkelijk uit om hem te bevragen en het benut actief de ideeën die worden aangedragen.

De samenwerking met de Studentenraad is uitermate plezierig. Het college ziet de belangrijke rol die de begeleider van de Studentenraad heeft, ook gelet op de frequente wisseling van leden. Het is leuk om met de Studentenraad samen te werken en het college doet zijn best optimaal gebruik te maken van wensen die binnen de Studentenraad leven.

Het College van Bestuur is heel tevreden over zijn samenwerking met de Raad van Toezicht. Die samenwerking kenmerkt zich door vertrouwen en blijven leren. De jaarlijkse scholingsbijeenkomsten, de 'met-de-benen-op-tafel-overleggen' en de informele gesprekken over o.a. leiderschap met de voorzitter en een lid van de raad dragen daaraan bij. Het college maakt geregeld – en steeds vaker – gebruik van de expert- en adviesrol van de Raad van Toezicht, door gericht te sparren met een lid. Het college is tevreden over het functioneren van beide commissies van de raad. De onderwijscommissie blijft zich verder ontwikkelen. De daar gevoerde gesprekken hebben enerzijds een verantwoordingskarakter en anderzijds bieden ze de mogelijkheid voor het College van Bestuur om advies en reflectie op bestuurlijke en leiderschapsvraagstukken te ontvangen.

1.8 ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad: vol vertrouwen vooruit!

Voor de Ondernemingsraad (OR) van het Alfa-college was het jaar 2017 een jaar vol veranderingen.

VERKIEZINGEN

Allereerst waren er de verkiezingen in het voorjaar die zorgden voor een nieuwe samenstelling van de OR met ingang van 1 augustus 2017. In de nieuwe OR zijn alle zetels in de vier kiesgroepen regio Groningen, regio Hardenberg, regio Hoogeveen en Bedrijfsvoering/College van Bestuur bezet. De OR werd in 2017 ondersteund door een ambtelijk secretaris.

MISSIE-VISIE

De nieuwe OR heeft zijn 'Missie en visie Ondernemingsraad' vol enthousiasme geformuleerd en trots gedeeld met de organisatie. Zij dient als kompas voor de zittingsperiode 2017-2020. Deze OR heeft na kort overleg, unaniem gekozen voor de NavigatOR-methode (zie: <https://nvgtr.nl>). Door het werken met deze efficiënte methode is het voor alle partijen duidelijk welke aanpak de OR voorstaat.

De speerpunten van de OR zijn:

- Het bieden van goede werk- en leeromstandigheden
- De zichtbaarheid van de OR vergroten
- Een 'wij-zij-cultuur' tussen onderwijsgevend (OP) en het onderwijsondersteunend en Beheerpersoneel (OBP) voorkomen
- Het van elkaar leren
- Sociale veiligheid
- Medezeggenschap verbeteren en sterker verankeren

INNOVATIE

Ook heeft de OR gekozen voor een actieve en intensieve werkwijze. Er zijn werkgroepen geformeerd, onderverdeeld in Verkenners, OP en OBP, Werk- en leeromstandigheden en Sociale veiligheid, Dagelijks bestuur en Medezeggenschap en zichtbaarheid OR. Deze werkgroepen verdiepen zich actief en proactief in de verschillende aandachtspunten.

CONTACTEN MET FORMELE PARTNERS

De OR heeft maandelijks constructief overleg met het College van Bestuur en twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht. Met de Studentenraad heeft de OR formeel en informeel contact gehad. Samen met de SR heeft de OR een plaatsvervangend-lid voor de Klachtencommissie Alfa-college voorgedragen.

AGENDAPUNTEN

Hoog op de agenda van 2017 stonden:

- Functiehuis OBP - in navolging van de vorige OR heeft de nieuwe OR van meet af aan aangegeven dit proces ook in 2018 kritisch te willen volgen.
- Functiemix (salarismix)
- Onderwijsinnovatie
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Banenafspraken (BAB)

- Verzuim
- Begroting 2018

De OR wil fungeren als de oren en ogen van de organisatie en hij wil de signalen van de werkvloer gevraagd en ongevraagd voorleggen aan de bestuurder.

Anni Brill, voorzitter Ondernemingsraad

1.9 STUDENTENRAAD

Per augustus 2017 wijzigde de samenstelling van de Studententraad. Vijf leden die in 2016 al in de Studententraad zaten, maakten ook in 2017 deel uit van de raad: Mirlin Nieuwenhuis, Harmen Kompagnie, Demi Muller, Maurits Medemblik en Jonathan Goeree. In het voorjaar van 2017 heeft de Studententraad diverse activiteiten op de locaties georganiseerd die ertoe hebben geleid dat er vier nieuwe leden zijn gevonden: Jordy Buiten, Ian Kuper, Sandor Exalto en Melanie Bruins Slot. Nadere informatie over de samenstelling van de Studententraad is te vinden in [bijlage 10](#).

De leden van de Studententraad kozen Mirlin tot voorzitter, Demi tot secretaris en Harmen tot penningmeester/vice-voorzitter. Ook dit jaar werd de Studententraad weer begeleid door Jan Jakop Schuringa.

VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De Studententraad heeft in totaal negen keer vergaderd met het College van Bestuur. De leden beschouwen de samenwerking als zeer prettig. De gesprekken verlopen soepel en we krijgen altijd een snelle reactie terug wanneer er vragen of onduidelijkheden zijn. Er wordt aandachtig geluisterd en de punten worden ook serieus opgepakt. Het bleek dat de vergadertijd vaak tijd te kort was en we hebben daarom samen met het College van Bestuur besloten de gezamenlijke vergaderingen een kwartier langer te laten duren.

Onderwerpen die voorbij kwamen, waren o.a. het stoppen en starten van opleidingen en de algemene voorwaarden bij de Onderwijsovereenkomst (OWO) en de praktijkovereenkomst (POK). Daarnaast hebben we onder andere gesproken over de hoofdlijnen van de begroting 2018, de klachtenregeling, de examens op het Alfa-college en een rookvrije schoolomgeving.

De Studententraad is in totaal 21 keer bij elkaar geweest in 2017. Zowel in juni als in december 2017 kwamen de Studententraad en de Raad van Toezicht bij elkaar voor een vergadering. Voor ons als Studententraad een boeiende ervaring. De dagelijkse besturen van de Ondernemingsraad en de Studententraad zijn één keer bij elkaar geweest.

STUDENTENRAAD ON TOUR 2017

Ook dit jaar werden weer de 'Studentenraad on Tour'-acties gehouden. Het doel van deze tour is om meer bekendheid te genereren voor de Studententraad en ook om nieuwe leden te werven voor de Studententraad. De volgende locaties werden tijdens deze tour bezocht:

- Hardenberg – Parkweg
- Hoogeveen – Voltastraat
- Groningen – Kardingerplein (Uniformberoepen)
- Groningen – Kardingerweg (Sport en Bewegen)

Met de nodige tam-tam presenteerden de leden van de Studententraad zich op deze locaties. Zij gingen in gesprek met studenten en nodigden hen uit tal van zaken op papier te zetten over het wel en wee op hun locatie. Ook konden ze aangeven of ze zo mogelijk zin hadden om zitting te nemen in de Studententraad. De keuze van de locaties waar de Studententraad on Tour'-acties zijn geweest, is bewust gemaakt. Het waren locaties waar vacatures ontstonden in de raad met ingang van het nieuwe schooljaar. Mede door 'Studententraad on tour' zijn de vacatures op de bezochte locatie ingevuld.

LUNCHGESPREKKEN

Dit jaar zijn ook weer een aantal lunchgesprekken gehouden. Tijdens de lunchpauze nodigt de Studententraad klassenvertegenwoordigers op een locatie uit om onder het genot van een hapje en een drankje in gesprek te komen over zaken die op de locatie spelen, zowel positieve als negatieve. Allen ervaren dit telkens weer als een zinvolle ontmoeting waarbij belangrijke zaken vervolgens door de Studententraad gedeeld worden met het managementteam van de desbetreffende locatie. Zaken die eruit springen zijn: parkeerproblemen, de Studieboekencentrale, klimaatbeheer, pauze vs. grootte kantine en de schoolkosten.

CURSUSSEN

De JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, JOB, had in het begin van het nieuwe schooljaar cursussen aangeboden aan de Studententraad. In december 2017 werd de tweedaagse cursus aangeboden. Harmen en Maurits hebben deelgenomen aan deze cursus en deze werd als zeer positief ervaren. De leden hebben niet alleen deelgenomen om ervan te leren, maar zij hebben ook andere studenten ontmoet van verschillende ROC's in heel Nederland. Hierdoor werd er veel van elkaar geleerd en was deze cursus een groot succes. Het wordt zeer aangeraden om nieuwe leden deel te laten nemen aan cursussen die JOB aanbiedt.

Mirlin Nieuwenhuis, voorzitter Studententraad

1.10 INSTELLINGSADVIESRAAD

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

In bijlage 10 is vermeld wie de bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad van het Alfa-college in 2017 hebben bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de onderwerpen Leven Lang Leren en Genderdiversiteit aan de orde geweest.

LEVEN LANG LEREN

De bespreking van dit onderwerp in de bijeenkomst in mei begon met een inleiding door de heer Zwijs, directeur VNO/NCW Noord. Hij gaf aan dat het onderwerp scholing in ondernemerskring nu constant op de agenda staat. Vervolgens legde hij de aanwezigen vier stellingen voor. Na hem hield mevrouw De Graaff, lid College van Bestuur Alfa-college een inleiding waarin ze aangaf welke vormen van Leven Lang Leren het Alfa-college ziet en wat het daaraan nu doet. In groepen werden daarop de stellingen van de heer Zwijs besproken.

In de terugkoppeling bleek dat ROC's meer in zouden moeten zetten op een Leven Lang Leren en dat ze dat vooral moeten doen door het verstevigen van hun relaties met alumni. Daarnaast moeten ROC's vanaf het begin van hun opleiding studenten ervan bewust maken dat een Leven Lang Leren van belang is. Elke student moet een lerende houding ontwikkelen, ongeacht zijn niveau. Interesse, nieuwsgierigheid, perspectief en succeservaringen kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van die lerende houding.

Het was een rijke bijeenkomst; de opbrengst ervan wordt meegenomen bij het maken van een eigen Alfa-college visiedocument Leven Lang Leren.

GENDERDIVERSITEIT

De bijeenkomst van de Instellingsadviesraad in november stond in het teken van de vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mannen kiezen voor beroepen die nu veelal door vrouwen worden uitgeoefend en dat vrouwen kiezen voor beroepen die vaak als mannenberoepen worden gezien? Mevrouw De Graaf en mevrouw Hompe, beiden voor het Alfa-college actief in het project om meer meisjes in de techniek te krijgen, gingen in hun inleidingen resp. in op de insteek van de landelijke campagne (sinds 2016) 'Meer meisjes in MBO Techniek' en de genderscan die in dat kader is uitgevoerd in het Alfa-college. De heer Emmelkamp, directeur/bestuurder van Woon- en zorgcentrum De Westerkim, ging in op genderdiversiteit in zijn instelling en de uitdaging van alle zorgbestuurders om op korte termijn gezamenlijk 70.000 extra medewerkers te werven. Mevrouw Meuleman, HR Business Partner Fokker Aerostructures BV, ging in haar inleiding o.a. in op genderdiversiteit binnen haar bedrijf en hoe te handelen in het bereiken van de gewenste doelgroep.

In de gesprekken naar aanleiding van de inleidingen was een rode draad te onderkennen: het is van belang dat er rolmodellen/ambassadeurs zijn die laten zien dat het heel aantrekkelijk is om te werken in een beroep waarin traditioneel weinig vrouwen dan wel mannen werkzaam zijn. Zo zouden vrouwen die werkzaam zijn in de techniek, een rol kunnen spelen bij de voorlichting over technische beroepen in het primair en voortgezet onderwijs en zou het onderwijs in kunnen zetten op meer vrouwelijke docenten voor technische vakken. Omgekeerd geldt dit voor beroepen in de zorg. Ook in de werving van jongeren voor opleidingen en voor nieuwe medewerkers moet in de beeldtaal hierop ingespeeld worden. Zo moeten bijv. voor het werven van meisjes/vrouwen ook meisjes/vrouwen worden afgebeeld die in het desbetreffende beroep actief zijn en moeten jongens die belangstelling hebben voor het werk in de zorg tijdens een kennismaking met dit werkveld ook zien wat zij kunnen doen voor mannelijke patiënten/cliënten.

Voor de inleiders leverde dit gesprek veel aanknopingspunten voor hun eigen praktijk. Het Alfa-college neemt de nieuwe inzichten mee in zijn plan van aanpak om meer meisjes in de techniek te krijgen. De heer Emmelkamp neemt de opbrengst van deze bijeenkomst mee in de gesprekken die de zorginstellingen gezamenlijk in Zorgplein Noord gaan voeren om de arbeidsmarktproblemen te tackelen. Mevrouw Meuleman geeft aan dat ze door deze bijeenkomst zich er meer van bewust is geworden dat ze meer zou kunnen inzetten op het bereiken van vrouwen als potentiële werknemers. Fokker zou daarin ook meer samen op kunnen trekken met het onderwijs, bijv. door een medewerkster van Fokker te betrekken bij de voorlichting van het Alfa-college.

1.11 BELANGHEBBENDEN

Deelnemers, ouders, bedrijven/instellingen, oud-deelnemers en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van belanghebbenden van het Alfa-college. Ons ROC wil deze belanghebbenden invloed geven op ons onderwijs. In de tabel in [bijlage 9](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.

HET ALFA-COLLEGE

1.1 STRATEGISCH BELEID

In 'Doelbewust naar buiten, Strategisch beleid augustus 2015 – juli 2019' is het strategisch beleid van het Alfa-college vastgelegd. De missie van het Alfa-college is in het strategisch beleidsdocument als volgt verwoord:

Het Alfa-college, het christelijk Regionaal Opleidingencentrum in Noord- en Oost-Nederland, is partner in ontwikkeling in de regio en verzorgt beroepsopleidingen en Leven Lang Leren-trajecten voor jongeren en volwassenen die hen als persoon en als vakman opleiden voor de samenleving van nu en straks.

Leidend in het gedrag van de medewerkers van het Alfa-college zijn drie waarden:

- **Vertrouwen:** dit is het vertrouwen dat zich kenmerkt door het bieden van veiligheid waardoor medewerkers en studenten de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Vertrouwen is in het christelijk geloof een belangrijke waarde.
- **Verbinden:** dit komt zowel intern als extern tot uitdrukking. Intern als samenhang, extern als betrouwbaarheid en betrokkenheid van het Alfa-college als partner. We verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. Verbinden is onze vertaling van de christelijke waarde naastenliefde.
- **Ondernemen:** dit komt tot uiting door erop af te gaan als we kansen zien, door goed om te gaan met onze middelen en door anderen te stimuleren hun middelen op een goede manier in te zetten. In deze waarde komt het rentmeesterschap tot uiting.

In 'Doelbewust naar buiten' is de visie van het Alfa-college beschreven. De kern ervan is verwoord in vier koersuitspraken:

1. wij dagen studenten uit in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf te halen
2. wij bereiden onze studenten voor om blijvend maatschappelijk succesvol te zijn
3. wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs
4. wij zijn rolmodel voor onze studenten

Inhoudelijk ondersteunend bij de realisatie van de koersuitspraken (en dan met name bij koersuitspraak 3) zijn de speerpunten van het Alfa-college: Ondernemen, Energie en Healthy Ageing. Onze speerpunten sluiten goed aan bij relevante sociaal-economische ontwikkelingen en innovatieve initiatieven in de regio's. De speerpunten brengen focus en versnelling aan in de onderwijsinnovatie en zorgen voor stevige netwerken en verbindingen tussen onderwijs en omgeving.

1.2 ORGANISATIE

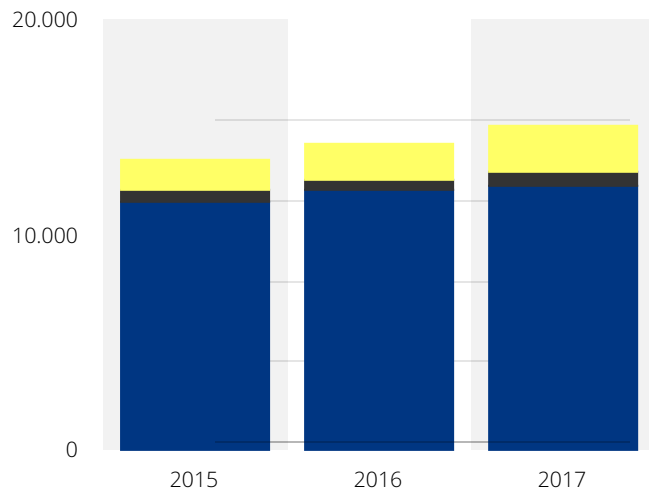
PROFIEL ORGANISATIE

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

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

Ongeveer 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1.250 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun werkzame leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

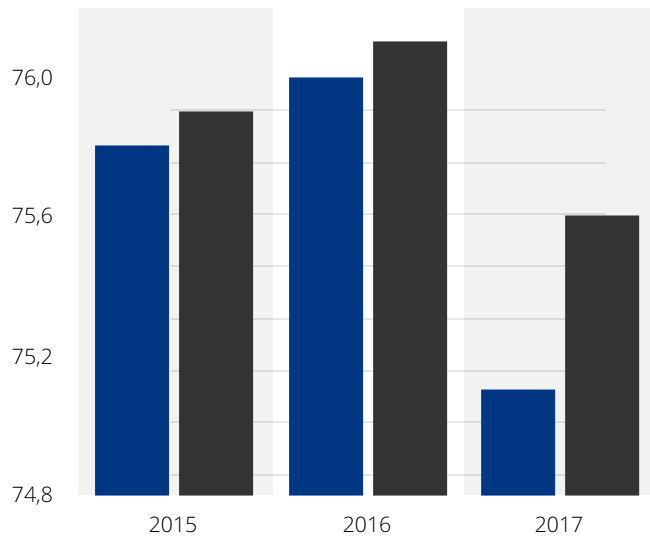
DEELNEMERSAANTALLEN



MRO

VAVO

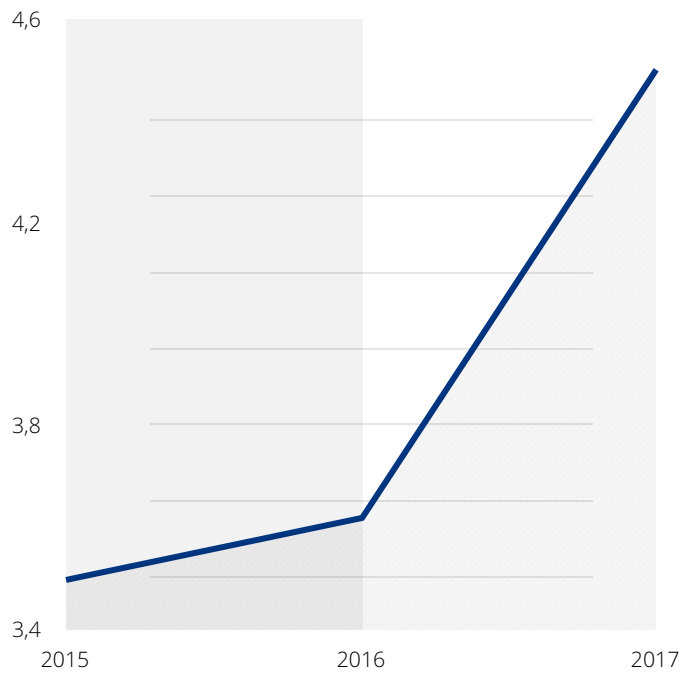
JAARRESULTAAT EN DIPLOMARESULTAAT



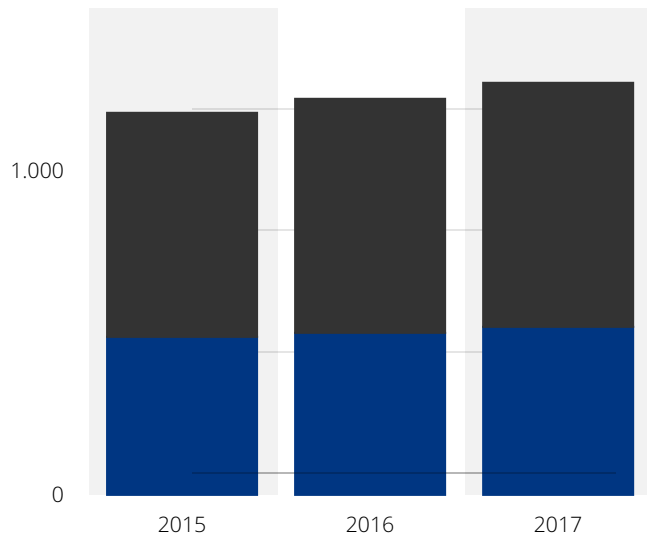
■ IR

■ DR

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN



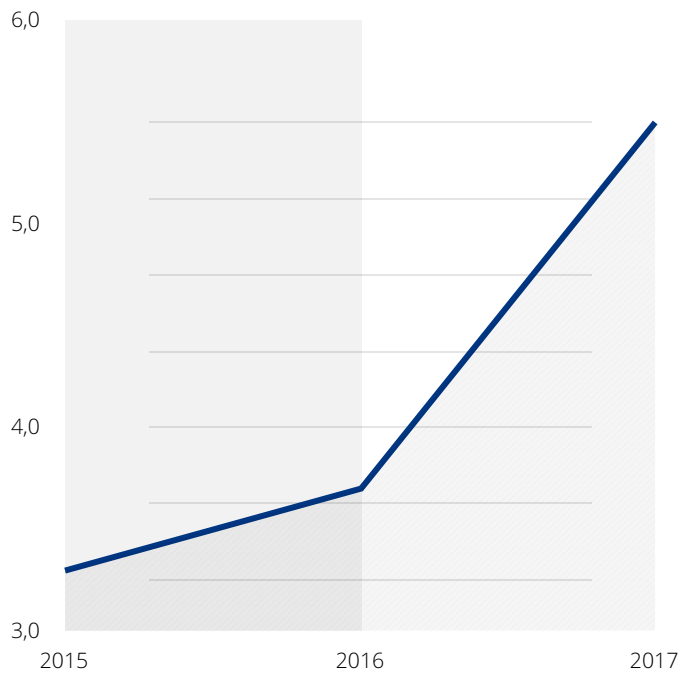
PERSONEEL



man

vrouw

VERZUIM



MENSELIJKE MAAT

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een gering aantal deelnemers; dat varieert van 68 tot 346 deelnemers. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen deelnemers hier groter zijn (variërend per locatie van 856 tot 3.023 deelnemers), is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het

gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de tweejaarlijkse JOB-monitor 2016 en het eigen Deelnemerstevredenheidsonderzoek 2017 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

vraag	score JOB '16	score DeTeO '17
Heb je goed contact met je docenten?	3,9	3,7
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,4
Word je goed geholpen als je problemen hebt bij het leren?	3,7	3,5
Als je een medewerker van school nodig hebt, kun je die dan bereiken?	3,9	3,5
Helpt de school je bij het vinden van een stage-/bvp-plaats?	3,5	3,4
Vind je dat jouw begeleider op school en jouw stagebegeleider voldoende contact hebben?	3,2	3,1
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	4	3,8
Vind je dat jouw school en je leerwerkbedrijf voldoende contact hebben?	3,5	3,2
Ben je goed geïnformeerd over je rechten en plichten?	3,4	3,2
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	62 procent weet dat	56 procent weet dat
Voel je je veilig op school?	4,2	3,9
Vind je dat je school voldoende doet om je er veilig / op je gemak te laten voelen?	3,9	3,7
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,8	3,7
Is er in jouw opleiding aandacht voor jou als persoon?	3,8	niet gevraagd

uitgedrukt in een vijfpuntschaal, waarbij 5 de hoogste score is

Hoewel de scores op de diverse vragen in het DeTeO nog voldoende zijn, zijn de scores wel lager dan in de JOB-monitor. Voor die lagere scores in het DeTeO zijn geen directe verklaringen (zie ook [paragraaf 3.2](#)). Die scores leveren wel punten van aandacht op voor de onderwijsteams.

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MeTeO) dat eind 2015 is uitgevoerd en waarvan de resultaten in januari 2016 zijn gepubliceerd:

vraag	score
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,6
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,8
Ik heb plezier in mijn werk.	8,1
Ik voel me veilig op school.	8
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,9
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,6
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	7,1
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,5
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,5
Ik krijg van mijn direct leidinggevende alle informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.	6,5

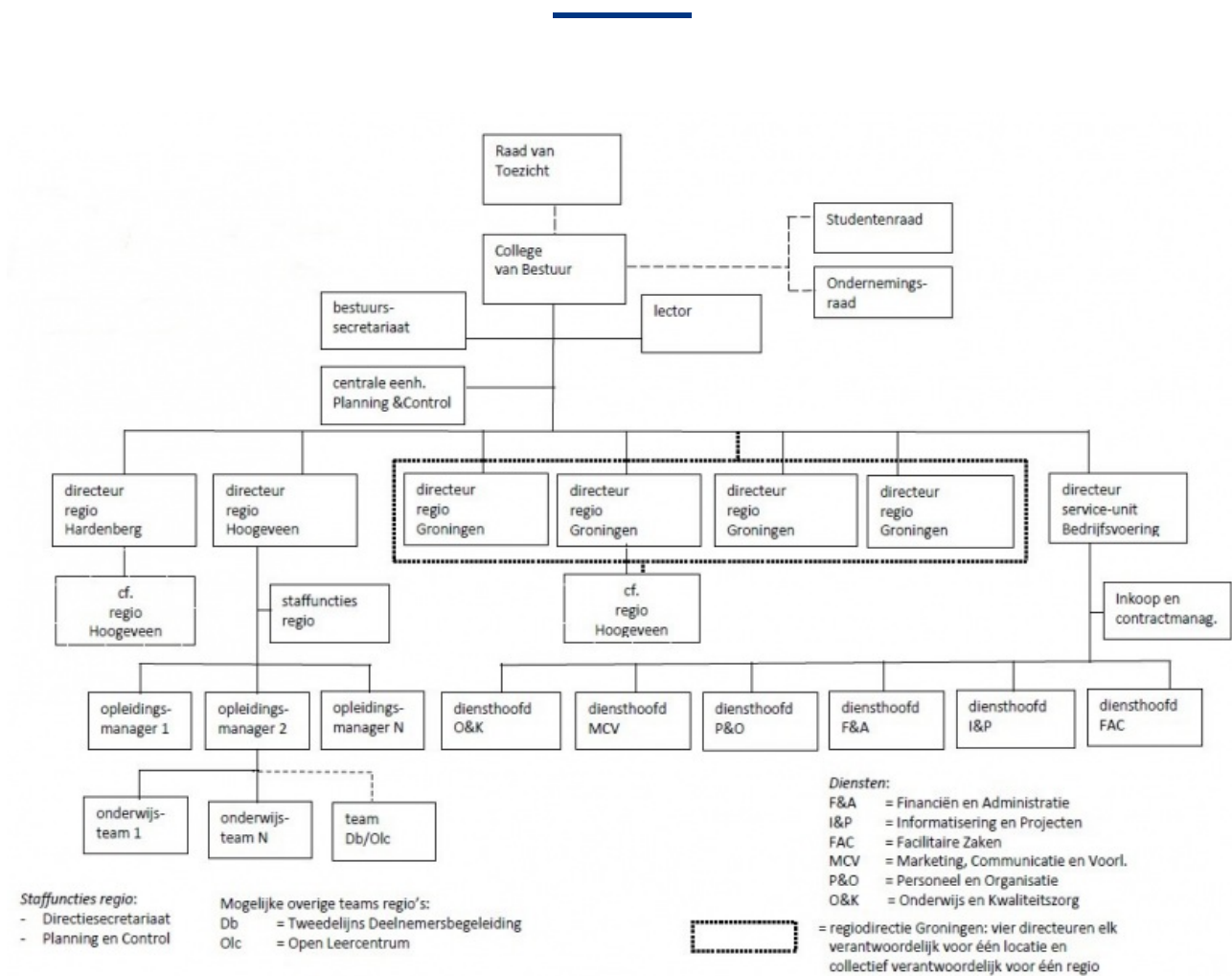
uitgedrukt in een tienpuntschaal, waarbij 10 de hoogste score is

Door de Stuurgroep Benchmark MBO van de MBO Raad is, om inhoudelijke en operationele overwegingen, besloten de afnameperiode voor het MeTeO meer te reguleren. MBO-instellingen dienen te streven naar een deelname aan het onderzoek in 2017 en/of 2018 en om dit vervolgens in een patroon van even kalenderjaren te vervolgen in 2020, 2022

e.v. Het Alfa-college heeft daarop besloten om niet in het najaar van 2017 een volgende MeTeO af te nemen maar dit te verschuiven naar het najaar van 2018. In het Geïntegreerd Jaardocument 2018 worden de scores van dat onderzoek opgenomen.

Een indirecte indicator voor de door de medewerkers ervaren menselijke maat is het verzuimpercentage. Helaas, zie paragraaf 4.2.2, is dat in 2017 opgelopen.

1.3 ORGANIGRAM



In 2017 is de inrichting van het Alfa-college aangepast. Deze aanpassingen hebben betrekking op de centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg, de dienst Projecten en ICT en op de informatiseringsfuncties.

ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

Onderwijs en Kwaliteitszorg is per 1 maart 2017 niet langer een rechtstreeks door het College van Bestuur aangestuurde centrale eenheid, maar een dienst binnen de service-unit Bedrijfsvoering. Hiertoe is besloten omdat daardoor de voor het onderwijs zo wenselijke verbinding en integraliteit op strategisch directieniveau door de directeur van de service-unit Bedrijfsvoering tot stand gebracht kan worden. Tegelijkertijd met deze herpositionering van deze dienst in de organisatie is ook een traject gestart dat ertoe heeft geleid dat de beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg direct op locatie hun werkzaamheden uitvoeren en dat beleidsontwikkeling en -voorbereiding op instellingsniveau gebeuren in drie themagroepen:

- Leren en opleiden,
- Begeleiden en coachen,
- Examineren en diplomeren.

De beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn allen lid van een van deze drie themagroepen; per themagroep treedt een van hen op als coördinator.

DIENST PROJECTEN EN ICT EN INFORMATISERINGSFUNCTIES

De informatiseringsfuncties werden tot 1 mei 2017 rechtstreeks als staffuncties aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. Daarna zijn ze gepositioneerd binnen de dienst Projecten en ICT. Omdat de nadruk van deze dienst mede hierdoor meer komt te liggen op het voeren van regie over informatisering en projecten en omdat het technische deel van ICT is uitbesteed aan een externe leverancier, is de naam van deze dienst met ingang van genoemde datum Informatisering en Projecten geworden.

Gezien de toename van de span of content en control van het diensthoofd zijn de binnen de dienst Informatisering en Projecten werkzame functioneel applicatiebeheerders en de functionele specialisten ondergebracht in een afdeling die onder leiding staat van een eigen afdelingshoofd.

1.4 JURIDISCHE STRUCTUUR

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het doen geven en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting. De Raad van Toezicht van de stichting heeft tot taak toezicht te houden 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 toestemming te vragen aan de Raad van Toezicht. Binnen deze context is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de stichting.

Het Alfa-college is in 2017 verbonden met de volgende rechtspersonen:

- *Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA*: in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op

het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.

- *CV Beheersmaatschappij LOC+*: deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.
- *Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.*: deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingscentra. Naast Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen.
- *Stichting EPI-kenniscentrum*: in deze door Alfa-college opgerichte stichting worden de activiteiten uitgevoerd voortvloeiende uit het penvoerderschap van Alfa-college t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast Alfa-college participeren Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen).

In 2017 heeft het Alfa-college zijn 8 certificaten van de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord-Nederland verkocht. Het Alfa-college is derhalve niet meer juridisch verbonden met deze stichting.

1.5 RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijf keer vergaderd. Naast de reguliere plan- en verantwoordingsdocumenten (zoals geïntegreerd jaardocument 2016, resultaten monitoring kaderbrief 2016/2017, kaderbrief 2017/2018 en begroting 2018 incl. meerjarenbegroting) heeft de raad in zijn vergaderingen onder andere aandacht besteed aan:

- (specifiek onderzoek inspectie naar) sociaal klimaat, kwaliteitsborging en examinering op de locatie Boumaboulevard
- evaluatie communicatie raad en college m.b.t. problematiek op locatie Boumaboulevard
- identiteit in relatie tot grondslagformulering in statuten
- aanpassen statuten Stichting Chr. Regionaal Opleidingscentrum Noord- en Oost-Nederland
- invulling vacature Raad van Toezicht per 1 januari 2018
- jaarrekening 2016 en jaarplan 2017 Stichting EPI-kenniscentrum
- verkoop percelen en panden Travertijnstraat 6 Groningen
- gezamenlijk lectoraat Hanzehogeschool en Alfa-college 'Ondernemen in verandering'
- honorering Raad van Toezicht
- besturingsfilosofie en -model

De Raad van Toezicht heeft in 2017 twee werkbezoeken afgelegd: in april aan Leer-werkbedrijf De Es en in september aan de opleidingslocaties op Kardinge. In het leer-werkbedrijf verrichten studenten van de opleidingen Dienstverlening en Zorg (Mbo - niveau 1) als stagiair gedurende een jaar passend bij hun opleiding allerlei werkzaamheden in zorgcentrum De Es, in de wijk Selwerd en bij cliënten thuis. Daarnaast krijgen ze in

De Es hun lessen. De raad heeft het zeer gewaardeerd om te zien en te beleven op welke wijze aan deze kwetsbare doelgroep contextrijk en betekenisvol onderwijs werd gegeven. Op de locaties Kardinghe heeft de raad kennisgemaakt met diverse activiteiten in de opleidingen Sport en Bewegen en Uniformberoepen. Bij beide werkbezoeken hebben de leden van de raad veel en ongedwongen kunnen spreken met studenten en docenten. Het trof hen daarbij in beide werkbezoeken dat er een lijn is tussen het beleid van de instelling en de geest waarin op de diverse locaties gewerkt wordt.

In november 2017 heeft de Raad van Toezicht zijn jaarlijkse evaluatie- en scholingsdag gehouden. In het ochtenddeel heeft de heer M. Kaptein, Professor of Business Ethics and Integrity Management bij het Erasmus Research Institute for Management/partner KPMG, met de raad in een interactieve setting verkend wat het werken met soft controls betekent voor de werkzaamheden van een Raad van Toezicht. Het middagdeel van deze dag startte met de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht en werd afgesloten door in te gaan op de stand van zaken en dilemma's m.b.t. onderwijsinnovatie.

Leden van de Raad van Toezicht hebben beide bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad bijgewoond. De voltallige raad heeft één keer overleg gehad met de Ondernemingsraad en één keer met de Studentenraad. Ook is door delegaties van de raad nog een keer gesproken met beide medezeggenschapsorganen afzonderlijk. De bijeenkomsten van het Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen worden door leden van de raad bezocht.

De voorzitter van de Raad van Toezicht bespreekt samen met de voorzitter van het College van Bestuur zo'n twee weken voorafgaand aan een reguliere vergadering van de raad de dagelijkse gang van zaken in het Alfa-college. In dat gesprek wordt ook de agenda voor de volgende vergadering van de raad voorbereid. Daarnaast hebben de voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille twee keer per jaar een gesprek met het volledige College van Bestuur over besturingsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college.

De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies staan in [bijlage 10](#).

De Raad van Toezicht kijkt in zijn algemeenheid goed terug op 2017. De resultaten zijn goed, zowel van het onderwijs in de vorm van de jaar- en diplomaresultaten en de tevredenheid van de studenten over het onderwijs (waardoor het Alfa-college ook in 2017 weer het best scorende ROC in Noord-Nederland was in de Keuzegids MBO) als van de bedrijfsvoering o.a. blijkend uit de goede financiële resultaten. Tegelijkertijd heeft de situatie op de locatie Boumaboulevard de raad met zorg vervuld, maar de raad heeft ook gezien dat er in 2017 gerichte acties in gang gezet zijn die hem het vertrouwen geven dat de noodzakelijke verbetering wordt gerealiseerd.

ONDERWIJSKWALITEIT

De kwaliteit van het onderwijs heeft de bijzondere aandacht van de Raad van Toezicht. De raad wordt hierover op verschillende manieren geïnformeerd:

- in het dashboard van de raad zijn de voor de onderwijskwaliteit relevante indicatoren opgenomen zoals jaar- en diplomaresultaat, deelnemerstevredenheid, cijfers van voortijdige school- en instellingsverlaters en opleidingen

met onvolkomenheden;

- het College van Bestuur informeert de raad over onderzoeken van de inspectie naar de kwaliteit van het onderwijs en verstrekt de desbetreffende rapporten aan de raad;
- in de overleggen van de onderwijscommissie worden de resultaten van de interne audits naar onderwijs en examinering besproken evenals de resultaten van de deelnemerstevredenheidsonderzoeken;
- daarnaast is er in de onderwijscommissie veel aandacht voor de professionalisering van de medewerkers in het licht van de onderwijskwaliteit.

Voor de oordeelsvorming van de leden van de Raad van Toezicht over de kwaliteit van het onderwijs in het Alfa-college zijn de gesprekken met studenten en medewerkers tijdens de werkbezoeken op de onderwijslocaties zeer belangrijk. In de terugkoppeling daarvan in de vergadering van de raad is het steeds im- dan wel expliciet onderwerp van gesprek. Ook in de gesprekken die de Raad van Toezicht heeft met de Ondernemingsraad en Studentenraad, bevraagt de raad zijn gesprekspartners daarop.

EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Leidend voor de evaluatie van het College van Bestuur is het strategisch beleid van het Alfa-college en de vertaling hiervan naar koers en keuzes met de hierbij vastgestelde hard controls. Ook de soft controls komen aan de orde. Accenten van de afspraken liggen op thema's als kwaliteitszorg en de borging hiervan, innovatief onderwijs, regie en eigenaarschap op onderwijstrajecten en verbetering van werkprocessen en hierbij gehanteerde systemen. De beloning van de leden van het College van Bestuur vindt plaats binnen de voor de sector onderwijs geldende afspraken in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

ACTIES OP BASIS VAN EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2016

In zijn evaluatie in december 2016 heeft de Raad van Toezicht een aantal aandachtspunten geformuleerd voor zijn relatie met het College van Bestuur:

- Raad van Toezicht en College van Bestuur zouden elkaars netwerken beter kunnen benutten.
- de raad zou graag eerder willen aanhaken bij grote thema's door daarover het gesprek met het college aan te gaan.
- de raad wil graag samen met het college terugkijken op de gang van zaken en op elkaars rol als het gaat om de problematiek op de Boumaboulevard.
- de raad zou graag feedback ontvangen van het college als het gaat om adviezen van hem of zijn commissies aan het college; op basis daarvan kunnen de leden van de raad in een volgend gesprek een gerichtere inbreng hebben.
- de onderwijscommissie zou door het college meer strategisch ingezet kunnen worden, waarna het college een voorstel aan de raad kan voorleggen.
- de raad zou graag jaarlijks door het college een schouw van de directeuren willen hebben opdat de raad tijdig geïnformeerd is over mogelijke ontwikkelingen.

In 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de raad en het college over het gebruiken van elkaars netwerken. Daarin bleek dat dit van beide een zekere alertheid vraagt, maar dit gesprek heeft niet geleid tot concrete vervolgtacties. De wens van de raad om aan te haken bij grote thema's heeft ertoe geleid dat de raad vroegtijdig is betrokken bij de

gedachtevorming over de door het college gewenste organisatieontwikkeling en dat de auditcommissie aan de voorkant is betrokken bij het wel/niet opnemen van een kansendossier in de aanbesteding voor de ver-/nieuwbouw van de locatie Voltastraat . In september 2017 hebben raad en college het proces en de onderlinge communicatie m.b.t. de situatie op de Boumaboulevard geëvalueerd. Beide gremia hebben in dit gesprek naar elkaar uitgesproken dat het goed is het als dilemma te zien en bespreekbaar te maken hoe om te gaan met de werkgevers- en toezichtsrol van de raad in kwesties als deze. De wens om feedback te ontvangen van het college, vraagt van de raad dat hij daar zelf ook gericht om vraagt. Hoewel de onderwijscommissie nu meer strategisch wordt ingezet, heeft dat nog niet geleid tot een voorstel van het college aan de raad op basis daarvan. In februari 2018 is de raad door het college geïnformeerd over het resultaat van zijn schouw van de directeurs.

EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2017

In 2017 heeft de Raad van Toezicht voor de derde keer zijn zelfevaluatie uitgevoerd op basis van een zelfde schriftelijke vragenlijst. Deze lijst is ook gezamenlijk ingevuld door de leden van het College van Bestuur. In de lijst zijn naast vragen in de vier categorieën die ook in vorige versies van de lijst stonden (samenstelling en samenwerking, vergaderingen, relatie raad en college en effect van werken in commissies) ook vragen toegevoegd in de categorieën opvolging zelfevaluatie 2016 en evaluatie- en scholingsdag. Ook bestaat de mogelijkheid om overige opmerkingen te maken. Zowel door de raad als het college worden de vragen positief beantwoord; op een schaal van 1 tot 4 liggen de gemiddelde scores van raad en college op nagenoeg alle vragen tussen de 3 en de 4.

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en het gesprek daarover heeft de raad de volgende acties afgesproken:

- een werkgroep uit de Raad van Toezicht bereidt de volgende scholings- evaluatiedag voor en komt daarbij met een voorstel voor:
 - opzet en insteek van de scholings- en evaluatiebijeenkomst (een 24-uurs bijeenkomst?),
 - een alternatief voor de vragenlijst t.b.v. de evaluatie,
 - het vervolg van het gesprek over soft controls in relatie tot het eigen functioneren.
- er komt een procedure om de individuele scholingswensen van de leden van de Raad van Toezicht in samenhang te beoordelen in het licht van het daarvoor beschikbare budget;
- de leden van de raad gaan in tweetallen gesprekken voeren met de directeurs in het najaar van 2018; een werkgroep uit de Raad van Toezicht komt met een voorstel voor een gesprekagenda.
- met de Ondernemingsraad wordt overlegd hoe te komen tot de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht met ingang van 1 januari 2019 op basis van zijn bindende voordrachtsrecht.
- de auditcommissie komt met een voorstel voor een andere invulling van het dashboard van de raad (met daarin minder indicatoren en per indicator de historische ontwikkeling en verwachte ontwikkeling/trend).
- de onderwijscommissie komt met een voorstel voor de relatie van de raad met het onderwerp onderwijsinnovatie.

EVALUATIE AUDIT- EN ONDERWIJSCOMMISSIE

Tijdens de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is het functioneren van beide commissies beoordeeld; de meerwaarde van het werken met de onderwijs- en auditcommissie wordt zowel door de raad als het college breed gedeeld. Beide commissies hebben ook zichzelf geëvalueerd.

De auditcommissie heeft in haar evaluatie de complementariteit van haar leden als een sterk punt benoemd. Vanuit de organisatie wordt blijk gegeven van heel veel vertrouwen naar de commissie; zij voelt zich dan ook uitstekend bediend. De organisatie daagt de commissie daardoor ook uit om zijn voorbereiding goed te doen. Daardoor ontstaan leuke gesprekken in de commissie. De stukken zijn kwalitatief goed. Om ervoor te zorgen dat de commissie voldoende scherp blijft, heeft de auditcommissie goede ervaringen met het vooroverleg dat zij intern voert voorafgaand aan haar vergadering in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de organisatie.

In haar evaluatie heeft de onderwijscommissie geconstateerd dat er een omslag is gemaakt naar meer een 'helikopter-agenda' in zijn vergaderingen. De thema's zijn beter en ruimer geagendeerd. De commissie vindt het ook fijn dat haar leden complementaire deskundigheidsgebieden hebben. Het helpt het College van Bestuur dat de onderwijscommissie vragen stelt die het zelf nog niet heeft gesteld. Ook de reflectie door de commissie helpt het college.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD

De heer Wigmans heeft besloten om niet voor herbenoeming in aanmerking te willen komen. Hierdoor ontstond per 1 januari 2018 een vacature in de raad. T.b.v. de vervulling van deze vacature is in afstemming met het College van Bestuur een profiel opgesteld dat ter advisering is voorgelegd aan de Ondernemingsraad en Studentenraad. Omdat de Raad van Toezicht van oordeel is dat identiteit een onderwerp is dat de aandacht van al zijn leden behoeft, is besloten niet op zoek te gaan naar een lid specifiek voor die portefeuille maar naar een nieuw lid met expertise op het gebied van de lerende mens: de manier waarop en de context waarbinnen mensen leren, zijn voortdurend aan verandering onderhevig o.a. door de toepassing van diverse nieuwe digitale mogelijkheden, veranderende opvattingen over leren en de voortdurend en steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Daarnaast wilde de raad graag zijn diversiteit vergroten. Bij zijn zoektocht naar een nieuw lid werd de raad ondersteund door Talent Performance. Deze heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2018 van mevrouw W.S. Zwart, lerarenopleider bij Saxion Hogescholen en directeur van Kom voor Taal, een bureau voor docentprofessionalisering en educatief ontwerp. Door haar benoeming is de expertise op het gebied van de lerende mens en de diversiteit in de raad vergroot.

TOT SLOT

In 2017 heeft het Alfa-college weer goede resultaten geboekt. In het bestuursverslag van dit geïntegreerd jaardocument kunt u daar veel over lezen. In de raad zelf is de samenwerking heel plezierig verlopen en ook de relatie van de raad met het College van Bestuur is zeer goed. Al die positieve ontwikkelingen en goede verhoudingen zorgen ervoor dat we als Raad van Toezicht met vertrouwen naar de toekomst van het Alfa-college kijken. Tegelijkertijd realiseert de raad zich dat hij zich hier niet door in slaap moet laten wiegen en dat hij vanuit zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en werkgever van het College van Bestuur voldoende kritische afstand moet blijven houden.

Margreeth Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 NALEVING GOVERNANCE CODE

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor Colleges van Bestuur en aanbevelingen voor Raden van Toezicht. College van Bestuur en Raad van Toezicht voldoen nagenoeg aan alle voor hen geldende bepalingen in deze code.

Het College van Bestuur wijkt op één punt bewust af van de verantwoordelijkheden zoals genoemd in de governance code. Het heeft in afwijking van wat onder punt 5 van de verantwoordelijkheden is bepaald, besloten om voor externe en interne belanghebbenden geen verschillende klachtenregelingen te maken: een klacht is een klacht en voor interne en externe klagers is de procesgang dezelfde.

Als het gaat om de voor hem geldende bepalingen heeft de Raad van Toezicht besloten om m.b.t. twee aanbevelingen anders te handelen dan in de code is bepaald:

- in afwijking van wat bij aanbeveling 1 is opgenomen hanteert de Raad van Toezicht niet een toezichtskader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht. De Raad van Toezicht wordt volop betrokken bij de strategische keuzes. Om de realisatie ervan te kunnen beoordelen is er in de organisatie een goede planning en controlcyclus. Op basis daarvan wordt de Raad van Toezicht regelmatig door het College van Bestuur van de nieuwste informatie m.b.t. de voortgang op de diverse indicatoren voorzien. Dat is al een prima toetsingskader, waardoor een eigen kader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht naar het oordeel van de raad niet nodig is.
- in afwijking van wat in aanbeveling 9 is bepaald, maakt de Raad van Toezicht niet tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het college van bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven. De Raad van Toezicht vindt dat het door de individuele evaluatiegesprekken en de gesprekken twee keer per jaar tussen College van Bestuur en de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht over het leiderschap van het college hieraan al op een plezierige en natuurlijke manier wordt vormgegeven.

1.7 EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Jaarlijks evalueert het College van Bestuur zijn samenwerking en het resultaat ervan als voorbereiding op zijn jaarlijkse individuele evaluatiegesprekken met de Raad van Toezicht. Bij zijn evaluatie gaat het college ook in op zijn relatie met de Ondernemingsraad, Studentenraad en Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur werkt als team vanuit gedeelde waarden en een gezamenlijke visie op de koers van het Alfa-college. De collegeleden stemmen die koers goed af tijdens de wekelijkse College van Bestuur-vergadering en zij hebben tussendoor ook zeer geregeld contact. Daarbij constateerden ze dat, wanneer er sprake is van verschil van inzicht, ze meer tijd zouden moeten nemen om dit dieper en mogelijk ook in een bredere groep te verkennen. Daarom plannen de collegeleden nu driemaal per jaar gezamenlijke evaluatiemomenten waarin ze expliciet stilstaan bij de vraag

of ze op koers liggen en of hun bestuurlijk leiderschap voldoende bijdraagt. Tijd nemen voor dat gesprek ervaren ze als heel waardevol. Daarnaast hebben ze diverse malen meer tijd genomen om lastige vraagstukken te bespreken met hun directe ondersteuners en/of met de directeuren in het overleg met hen. Dat leidde steeds tot een meer passende en gedragen aanpak.

De collegeleden merken in het algemeen dat hun sturing, drive en betrokkenheid helpen om de goede dingen en de dingen goed te doen binnen de school. De draai die zij willen maken door meer te werken vanuit een synergiemodel en te sturen met soft controls naast hard controls, vraagt veel van hun leiderschap. Het raakt aan hun eigen biografie en competenties en vraagt een andere implementatie-aanpak dan de klassieke.

Voor het schooljaar 2017-2018 hebben de collegeleden als speerpunten geformuleerd: examinering, kwaliteitszorg, besturingsfilosofie en soft controls. Elk lid heeft twee van deze punten onder zijn/haar hoede genomen, om zo maximale focus te creëren.

De samenwerking met de Ondernemingsraad is uitstekend. De huidige OR lijkt een mooie afspiegeling van opvattingen en ervaringen die in de hele organisatie leven en dat is voor het College van Bestuur erg van belang. De OR heeft een eigen inhoudelijke agenda en ambities, bereidt zich goed voor, is positief-kritisch en richt zich echt op de kwaliteit van onderwijs en personeel. Het college nodigt de OR nadrukkelijk uit om hem te bevragen en het benut actief de ideeën die worden aangedragen.

De samenwerking met de Studentenraad is uitermate plezierig. Het college ziet de belangrijke rol die de begeleider van de Studentenraad heeft, ook gelet op de frequente wisseling van leden. Het is leuk om met de Studentenraad samen te werken en het college doet zijn best optimaal gebruik te maken van wensen die binnen de Studentenraad leven.

Het College van Bestuur is heel tevreden over zijn samenwerking met de Raad van Toezicht. Die samenwerking kenmerkt zich door vertrouwen en blijven leren. De jaarlijkse scholingsbijeenkomsten, de 'met-de-benen-op-tafel-overleggen' en de informele gesprekken over o.a. leiderschap met de voorzitter en een lid van de raad dragen daaraan bij. Het college maakt geregeld – en steeds vaker – gebruik van de expert- en adviesrol van de Raad van Toezicht, door gericht te sparren met een lid. Het college is tevreden over het functioneren van beide commissies van de raad. De onderwijscommissie blijft zich verder ontwikkelen. De daar gevoerde gesprekken hebben enerzijds een verantwoordingskarakter en anderzijds bieden ze de mogelijkheid voor het College van Bestuur om advies en reflectie op bestuurlijke en leiderschapsvraagstukken te ontvangen.

1.8 ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad: vol vertrouwen vooruit!

Voor de Ondernemingsraad (OR) van het Alfa-college was het jaar 2017 een jaar vol veranderingen.

VERKIEZINGEN

Allereerst waren er de verkiezingen in het voorjaar die zorgden voor een nieuwe samenstelling van de OR met ingang van 1 augustus 2017. In de nieuwe OR zijn alle zetels in de vier kiesgroepen regio Groningen, regio Hardenberg, regio Hoogeveen en Bedrijfsvoering/College van Bestuur bezet. De OR werd in 2017 ondersteund door een ambtelijk secretaris.

MISSIE-VISIE

De nieuwe OR heeft zijn 'Missie en visie Ondernemingsraad' vol enthousiasme geformuleerd en trots gedeeld met de organisatie. Zij dient als kompas voor de zittingsperiode 2017-2020. Deze OR heeft na kort overleg, unaniem gekozen voor de NavigatOR-methode (zie: <https://nvgtr.nl>). Door het werken met deze efficiënte methode is het voor alle partijen duidelijk welke aanpak de OR voorstaat.

De speerpunten van de OR zijn:

- Het bieden van goede werk- en leeromstandigheden
- De zichtbaarheid van de OR vergroten
- Een 'wij-zij-cultuur' tussen onderwijsgevend (OP) en het onderwijsondersteunend en Beheerpersoneel (OBP) voorkomen
- Het van elkaar leren
- Sociale veiligheid
- Medezeggenschap verbeteren en sterker verankeren

INNOVATIE

Ook heeft de OR gekozen voor een actieve en intensieve werkwijze. Er zijn werkgroepen geformeerd, onderverdeeld in Verkenners, OP en OBP, Werk- en leeromstandigheden en Sociale veiligheid, Dagelijks bestuur en Medezeggenschap en zichtbaarheid OR. Deze werkgroepen verdiepen zich actief en proactief in de verschillende aandachtspunten.

CONTACTEN MET FORMELE PARTNERS

De OR heeft maandelijks constructief overleg met het College van Bestuur en twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht. Met de Studentenraad heeft de OR formeel en informeel contact gehad. Samen met de SR heeft de OR een plaatsvervangend-lid voor de Klachtencommissie Alfa-college voorgedragen.

AGENDAPUNTEN

Hoog op de agenda van 2017 stonden:

- Functiehuis OBP - in navolging van de vorige OR heeft de nieuwe OR van meet af aan aangegeven dit proces ook in 2018 kritisch te willen volgen.
- Functiemix (salarismix)
- Onderwijsinnovatie
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Banenafspraken (BAB)

- Verzuim
- Begroting 2018

De OR wil fungeren als de oren en ogen van de organisatie en hij wil de signalen van de werkvloer gevraagd en ongevraagd voorleggen aan de bestuurder.

Anni Brill, voorzitter Ondernemingsraad

1.9 STUDENTENRAAD

Per augustus 2017 wijzigde de samenstelling van de Studententraad. Vijf leden die in 2016 al in de Studententraad zaten, maakten ook in 2017 deel uit van de raad: Mirlin Nieuwenhuis, Harmen Kompagnie, Demi Muller, Maurits Medemblik en Jonathan Goeree. In het voorjaar van 2017 heeft de Studententraad diverse activiteiten op de locaties georganiseerd die ertoe hebben geleid dat er vier nieuwe leden zijn gevonden: Jordy Buiten, Ian Kuper, Sandor Exalto en Melanie Bruins Slot. Nadere informatie over de samenstelling van de Studententraad is te vinden in [bijlage 10](#).

De leden van de Studententraad kozen Mirlin tot voorzitter, Demi tot secretaris en Harmen tot penningmeester/vice-voorzitter. Ook dit jaar werd de Studententraad weer begeleid door Jan Jakop Schuringa.

VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De Studententraad heeft in totaal negen keer vergaderd met het College van Bestuur. De leden beschouwen de samenwerking als zeer prettig. De gesprekken verlopen soepel en we krijgen altijd een snelle reactie terug wanneer er vragen of onduidelijkheden zijn. Er wordt aandachtig geluisterd en de punten worden ook serieus opgepakt. Het bleek dat de vergadertijd vaak tijd te kort was en we hebben daarom samen met het College van Bestuur besloten de gezamenlijke vergaderingen een kwartier langer te laten duren.

Onderwerpen die voorbij kwamen, waren o.a. het stoppen en starten van opleidingen en de algemene voorwaarden bij de Onderwijsovereenkomst (OWO) en de praktijkovereenkomst (POK). Daarnaast hebben we onder andere gesproken over de hoofdlijnen van de begroting 2018, de klachtenregeling, de examens op het Alfa-college en een rookvrije schoolomgeving.

De Studententraad is in totaal 21 keer bij elkaar geweest in 2017. Zowel in juni als in december 2017 kwamen de Studententraad en de Raad van Toezicht bij elkaar voor een vergadering. Voor ons als Studententraad een boeiende ervaring. De dagelijkse besturen van de Ondernemingsraad en de Studententraad zijn één keer bij elkaar geweest.

STUDENTENRAAD ON TOUR 2017

Ook dit jaar werden weer de 'Studentenraad on Tour'-acties gehouden. Het doel van deze tour is om meer bekendheid te genereren voor de Studententraad en ook om nieuwe leden te werven voor de Studententraad. De volgende locaties werden tijdens deze tour bezocht:

- Hardenberg – Parkweg
- Hoogeveen – Voltastraat
- Groningen – Kardingerplein (Uniformberoepen)
- Groningen – Kardingerweg (Sport en Bewegen)

Met de nodige tam-tam presenteerden de leden van de Studententraad zich op deze locaties. Zij gingen in gesprek met studenten en nodigden hen uit tal van zaken op papier te zetten over het wel en wee op hun locatie. Ook konden ze aangeven of ze zo mogelijk zin hadden om zitting te nemen in de Studententraad. De keuze van de locaties waar de Studententraad on Tour'-acties zijn geweest, is bewust gemaakt. Het waren locaties waar vacatures ontstonden in de raad met ingang van het nieuwe schooljaar. Mede door 'Studententraad on tour' zijn de vacatures op de bezochte locatie ingevuld.

LUNCHGESPREKKEN

Dit jaar zijn ook weer een aantal lunchgesprekken gehouden. Tijdens de lunchpauze nodigt de Studententraad klassenvertegenwoordigers op een locatie uit om onder het genot van een hapje en een drankje in gesprek te komen over zaken die op de locatie spelen, zowel positieve als negatieve. Allen ervaren dit telkens weer als een zinvolle ontmoeting waarbij belangrijke zaken vervolgens door de Studententraad gedeeld worden met het managementteam van de desbetreffende locatie. Zaken die eruit springen zijn: parkeerproblemen, de Studieboekencentrale, klimaatbeheer, pauze vs. grootte kantine en de schoolkosten.

CURSUSSEN

De JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, JOB, had in het begin van het nieuwe schooljaar cursussen aangeboden aan de Studententraad. In december 2017 werd de tweedaagse cursus aangeboden. Harmen en Maurits hebben deelgenomen aan deze cursus en deze werd als zeer positief ervaren. De leden hebben niet alleen deelgenomen om ervan te leren, maar zij hebben ook andere studenten ontmoet van verschillende ROC's in heel Nederland. Hierdoor werd er veel van elkaar geleerd en was deze cursus een groot succes. Het wordt zeer aangeraden om nieuwe leden deel te laten nemen aan cursussen die JOB aanbiedt.

Mirlin Nieuwenhuis, voorzitter Studententraad

1.10 INSTELLINGSADVIESRAAD

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

In bijlage 10 is vermeld wie de bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad van het Alfa-college in 2017 hebben bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de onderwerpen Leven Lang Leren en Genderdiversiteit aan de orde geweest.

LEVEN LANG LEREN

De bespreking van dit onderwerp in de bijeenkomst in mei begon met een inleiding door de heer Zwijs, directeur VNO/NCW Noord. Hij gaf aan dat het onderwerp scholing in ondernemerskring nu constant op de agenda staat. Vervolgens legde hij de aanwezigen vier stellingen voor. Na hem hield mevrouw De Graaff, lid College van Bestuur Alfa-college een inleiding waarin ze aangaf welke vormen van Leven Lang Leren het Alfa-college ziet en wat het daaraan nu doet. In groepen werden daarop de stellingen van de heer Zwijs besproken.

In de terugkoppeling bleek dat ROC's meer in zouden moeten zetten op een Leven Lang Leren en dat ze dat vooral moeten doen door het verstevigen van hun relaties met alumni. Daarnaast moeten ROC's vanaf het begin van hun opleiding studenten ervan bewust maken dat een Leven Lang Leren van belang is. Elke student moet een lerende houding ontwikkelen, ongeacht zijn niveau. Interesse, nieuwsgierigheid, perspectief en succeservaringen kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van die lerende houding.

Het was een rijke bijeenkomst; de opbrengst ervan wordt meegenomen bij het maken van een eigen Alfa-college visiedocument Leven Lang Leren.

GENDERDIVERSITEIT

De bijeenkomst van de Instellingsadviesraad in november stond in het teken van de vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mannen kiezen voor beroepen die nu veelal door vrouwen worden uitgeoefend en dat vrouwen kiezen voor beroepen die vaak als mannenberoepen worden gezien? Mevrouw De Graaf en mevrouw Hompe, beiden voor het Alfa-college actief in het project om meer meisjes in de techniek te krijgen, gingen in hun inleidingen resp. in op de insteek van de landelijke campagne (sinds 2016) 'Meer meisjes in MBO Techniek' en de genderscan die in dat kader is uitgevoerd in het Alfa-college. De heer Emmelkamp, directeur/bestuurder van Woon- en zorgcentrum De Westerkim, ging in op genderdiversiteit in zijn instelling en de uitdaging van alle zorgbestuurders om op korte termijn gezamenlijk 70.000 extra medewerkers te werven. Mevrouw Meuleman, HR Business Partner Fokker Aerostructures BV, ging in haar inleiding o.a. in op genderdiversiteit binnen haar bedrijf en hoe te handelen in het bereiken van de gewenste doelgroep.

In de gesprekken naar aanleiding van de inleidingen was een rode draad te onderkennen: het is van belang dat er rolmodellen/ambassadeurs zijn die laten zien dat het heel aantrekkelijk is om te werken in een beroep waarin traditioneel weinig vrouwen dan wel mannen werkzaam zijn. Zo zouden vrouwen die werkzaam zijn in de techniek, een rol kunnen spelen bij de voorlichting over technische beroepen in het primair en voortgezet onderwijs en zou het onderwijs in kunnen zetten op meer vrouwelijke docenten voor technische vakken. Omgekeerd geldt dit voor beroepen in de zorg. Ook in de werving van jongeren voor opleidingen en voor nieuwe medewerkers moet in de beeldtaal hierop ingespeeld worden. Zo moeten bijv. voor het werven van meisjes/vrouwen ook meisjes/vrouwen worden afgebeeld die in het desbetreffende beroep actief zijn en moeten jongens die belangstelling hebben voor het werk in de zorg tijdens een kennismaking met dit werkveld ook zien wat zij kunnen doen voor mannelijke patiënten/cliënten.

Voor de inleiders leverde dit gesprek veel aanknopingspunten voor hun eigen praktijk. Het Alfa-college neemt de nieuwe inzichten mee in zijn plan van aanpak om meer meisjes in de techniek te krijgen. De heer Emmelkamp neemt de opbrengst van deze bijeenkomst mee in de gesprekken die de zorginstellingen gezamenlijk in Zorgplein Noord gaan voeren om de arbeidsmarktproblemen te tackelen. Mevrouw Meuleman geeft aan dat ze door deze bijeenkomst zich er meer van bewust is geworden dat ze meer zou kunnen inzetten op het bereiken van vrouwen als potentiële werknemers. Fokker zou daarin ook meer samen op kunnen trekken met het onderwijs, bijv. door een medewerkster van Fokker te betrekken bij de voorlichting van het Alfa-college.

1.11 BELANGHEBBENDEN

Deelnemers, ouders, bedrijven/instellingen, oud-deelnemers en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van belanghebbenden van het Alfa-college. Ons ROC wil deze belanghebbenden invloed geven op ons onderwijs. In de tabel in [bijlage 9](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.

HET ALFA-COLLEGE

1.1 STRATEGISCH BELEID

In 'Doelbewust naar buiten, Strategisch beleid augustus 2015 – juli 2019' is het strategisch beleid van het Alfa-college vastgelegd. De missie van het Alfa-college is in het strategisch beleidsdocument als volgt verwoord:

Het Alfa-college, het christelijk Regionaal Opleidingencentrum in Noord- en Oost-Nederland, is partner in ontwikkeling in de regio en verzorgt beroepsopleidingen en Leven Lang Leren-trajecten voor jongeren en volwassenen die hen als persoon en als vakman opleiden voor de samenleving van nu en straks.

Leidend in het gedrag van de medewerkers van het Alfa-college zijn drie waarden:

- **Vertrouwen:** dit is het vertrouwen dat zich kenmerkt door het bieden van veiligheid waardoor medewerkers en studenten de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Vertrouwen is in het christelijk geloof een belangrijke waarde.
- **Verbinden:** dit komt zowel intern als extern tot uitdrukking. Intern als samenhang, extern als betrouwbaarheid en betrokkenheid van het Alfa-college als partner. We verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. Verbinden is onze vertaling van de christelijke waarde naastenliefde.
- **Ondernemen:** dit komt tot uiting door erop af te gaan als we kansen zien, door goed om te gaan met onze middelen en door anderen te stimuleren hun middelen op een goede manier in te zetten. In deze waarde komt het rentmeesterschap tot uiting.

In 'Doelbewust naar buiten' is de visie van het Alfa-college beschreven. De kern ervan is verwoord in vier koersuitspraken:

1. wij dagen studenten uit in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf te halen
2. wij bereiden onze studenten voor om blijvend maatschappelijk succesvol te zijn
3. wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs
4. wij zijn rolmodel voor onze studenten

Inhoudelijk ondersteunend bij de realisatie van de koersuitspraken (en dan met name bij koersuitspraak 3) zijn de speerpunten van het Alfa-college: Ondernemen, Energie en Healthy Ageing. Onze speerpunten sluiten goed aan bij relevante sociaal-economische ontwikkelingen en innovatieve initiatieven in de regio's. De speerpunten brengen focus en versnelling aan in de onderwijsinnovatie en zorgen voor stevige netwerken en verbindingen tussen onderwijs en omgeving.

1.2 ORGANISATIE

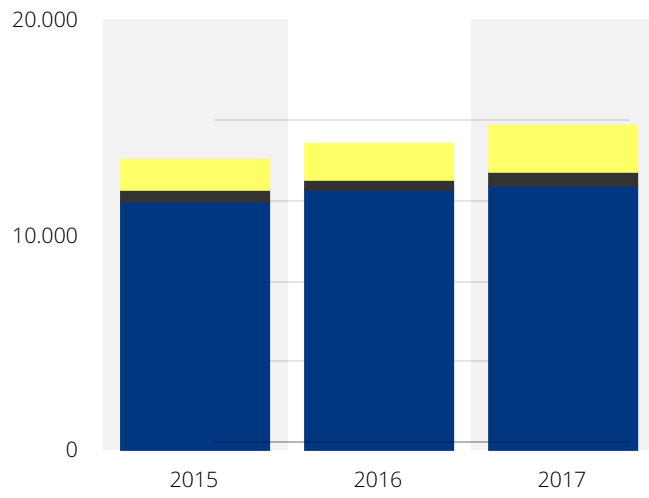
PROFIEL ORGANISATIE

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

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

Ongeveer 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1.250 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun werkzame leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

DEELNEMERSAANTALLEN

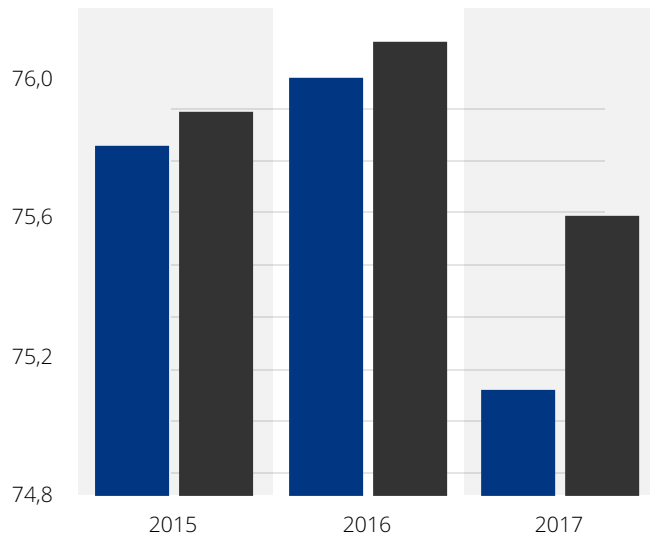


MBO

VAVO

Educatie

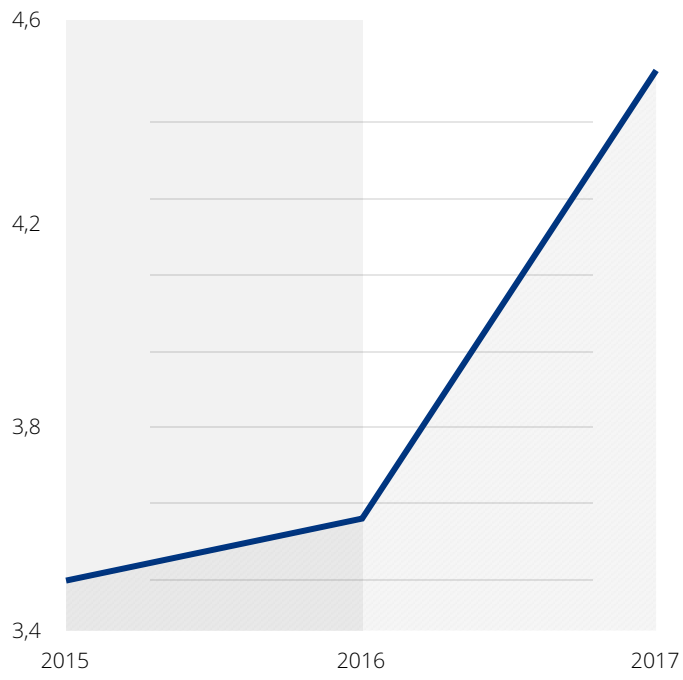
JAARRESULTAAT EN DIPLOMARESULTAAT



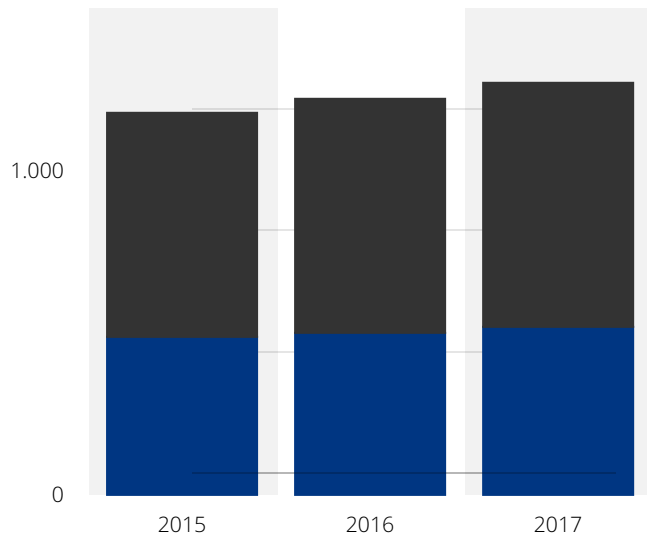
■ IR

■ DR

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN



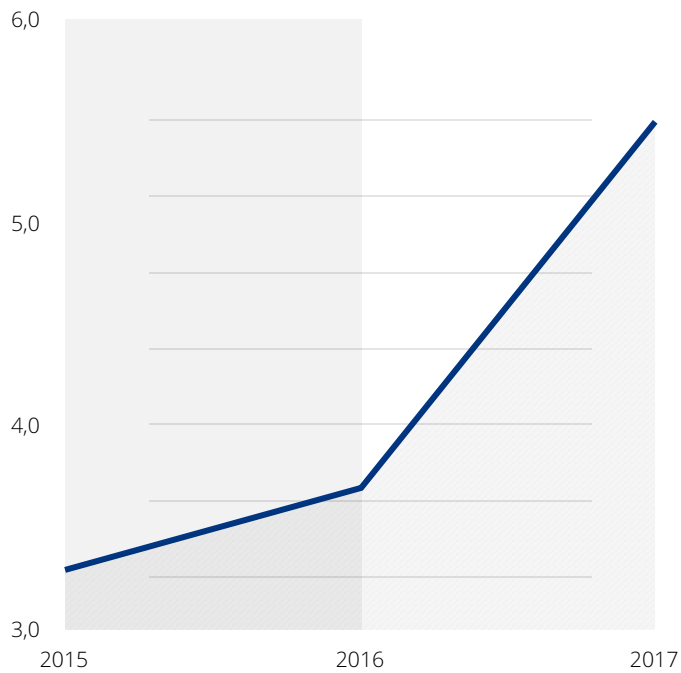
PERSONEEL



man

vrouw

VERZUIM



MENSELIJKE MAAT

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een gering aantal deelnemers; dat varieert van 68 tot 346 deelnemers. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen deelnemers hier groter zijn (variërend per locatie van 856 tot 3.023 deelnemers), is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het

gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de tweejaarlijkse JOB-monitor 2016 en het eigen Deelnemerstevredenheidsonderzoek 2017 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

vraag	score JOB '16	score DeTeO '17
Heb je goed contact met je docenten?	3,9	3,7
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,4
Word je goed geholpen als je problemen hebt bij het leren?	3,7	3,5
Als je een medewerker van school nodig hebt, kun je die dan bereiken?	3,9	3,5
Helpt de school je bij het vinden van een stage-/bvp-plaats?	3,5	3,4
Vind je dat jouw begeleider op school en jouw stagebegeleider voldoende contact hebben?	3,2	3,1
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	4	3,8
Vind je dat jouw school en je leerwerkbedrijf voldoende contact hebben?	3,5	3,2
Ben je goed geïnformeerd over je rechten en plichten?	3,4	3,2
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	62 procent weet dat	56 procent weet dat
Voel je je veilig op school?	4,2	3,9
Vind je dat je school voldoende doet om je er veilig / op je gemak te laten voelen?	3,9	3,7
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,8	3,7
Is er in jouw opleiding aandacht voor jou als persoon?	3,8	niet gevraagd

uitgedrukt in een vijfpuntschaal, waarbij 5 de hoogste score is

Hoewel de scores op de diverse vragen in het DeTeO nog voldoende zijn, zijn de scores wel lager dan in de JOB-monitor. Voor die lagere scores in het DeTeO zijn geen directe verklaringen (zie ook [paragraaf 3.2](#)). Die scores leveren wel punten van aandacht op voor de onderwijsteams.

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MeTeO) dat eind 2015 is uitgevoerd en waarvan de resultaten in januari 2016 zijn gepubliceerd:

vraag	score
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,6
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,8
Ik heb plezier in mijn werk.	8,1
Ik voel me veilig op school.	8
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,9
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,6
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	7,1
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,5
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,5
Ik krijg van mijn direct leidinggevende alle informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.	6,5

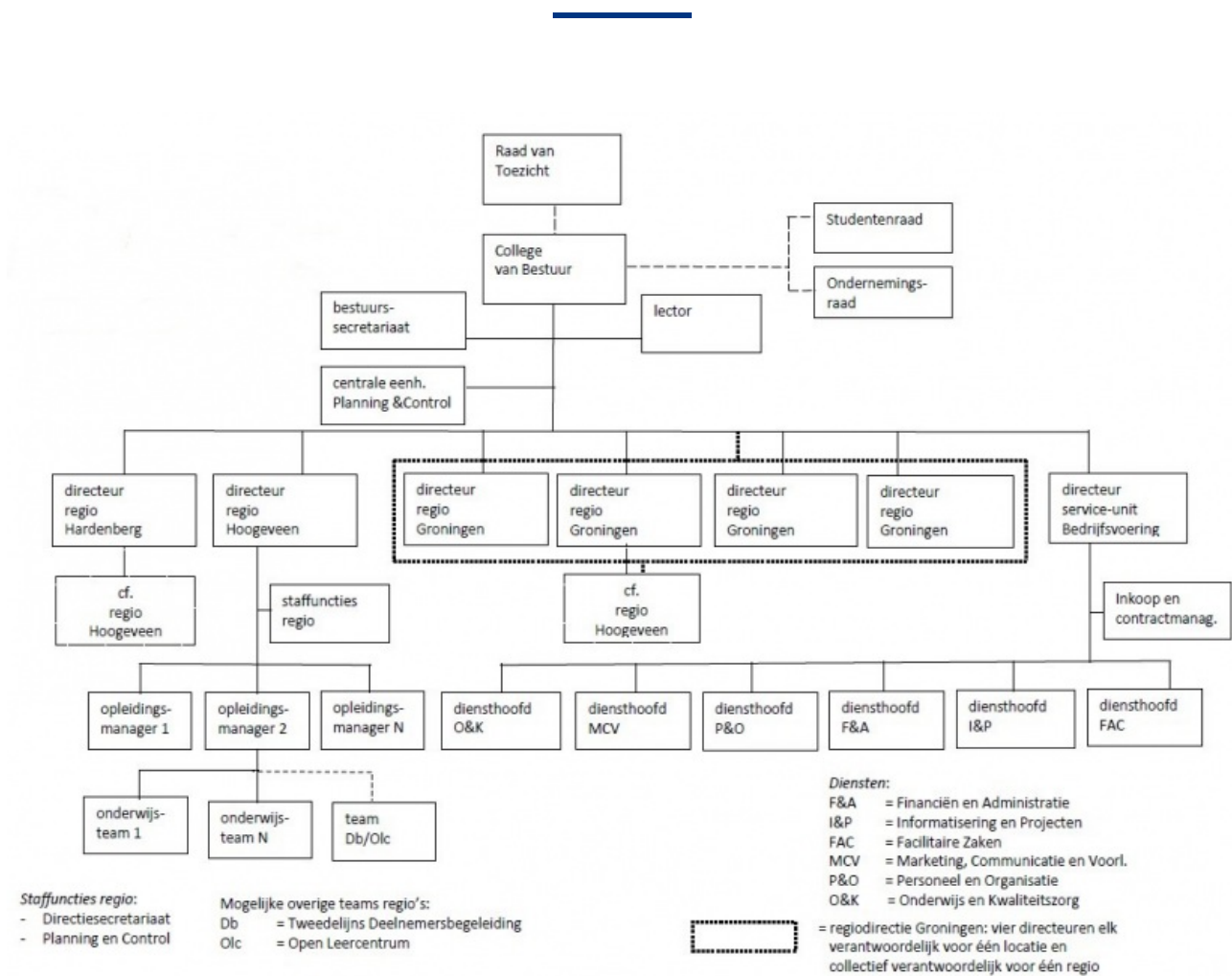
uitgedrukt in een tienpuntschaal, waarbij 10 de hoogste score is

Door de Stuurgroep Benchmark MBO van de MBO Raad is, om inhoudelijke en operationele overwegingen, besloten de afnameperiode voor het MeTeO meer te reguleren. MBO-instellingen dienen te streven naar een deelname aan het onderzoek in 2017 en/of 2018 en om dit vervolgens in een patroon van even kalenderjaren te vervolgen in 2020, 2022

e.v. Het Alfa-college heeft daarop besloten om niet in het najaar van 2017 een volgende MeTeO af te nemen maar dit te verschuiven naar het najaar van 2018. In het Geïntegreerd Jaardocument 2018 worden de scores van dat onderzoek opgenomen.

Een indirecte indicator voor de door de medewerkers ervaren menselijke maat is het verzuimpercentage. Helaas, zie paragraaf 4.2.2, is dat in 2017 opgelopen.

1.3 ORGANIGRAM



In 2017 is de inrichting van het Alfa-college aangepast. Deze aanpassingen hebben betrekking op de centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg, de dienst Projecten en ICT en op de informatiseringsfuncties.

ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

Onderwijs en Kwaliteitszorg is per 1 maart 2017 niet langer een rechtstreeks door het College van Bestuur aangestuurde centrale eenheid, maar een dienst binnen de service-unit Bedrijfsvoering. Hiertoe is besloten omdat daardoor de voor het onderwijs zo wenselijke verbinding en integraliteit op strategisch directieniveau door de directeur van de service-unit Bedrijfsvoering tot stand gebracht kan worden. Tegelijkertijd met deze herpositionering van deze dienst in de organisatie is ook een traject gestart dat ertoe heeft geleid dat de beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg direct op locatie hun werkzaamheden uitvoeren en dat beleidsontwikkeling en -voorbereiding op instellingsniveau gebeuren in drie themagroepen:

- Leren en opleiden,
- Begeleiden en coachen,
- Examineren en diplomeren.

De beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn allen lid van een van deze drie themagroepen; per themagroep treedt een van hen op als coördinator.

DIENST PROJECTEN EN ICT EN INFORMATISERINGSFUNCTIES

De informatiseringsfuncties werden tot 1 mei 2017 rechtstreeks als staffuncties aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. Daarna zijn ze gepositioneerd binnen de dienst Projecten en ICT. Omdat de nadruk van deze dienst mede hierdoor meer komt te liggen op het voeren van regie over informatisering en projecten en omdat het technische deel van ICT is uitbesteed aan een externe leverancier, is de naam van deze dienst met ingang van genoemde datum Informatisering en Projecten geworden.

Gezien de toename van de span of content en control van het diensthoofd zijn de binnen de dienst Informatisering en Projecten werkzame functioneel applicatiebeheerders en de functionele specialisten ondergebracht in een afdeling die onder leiding staat van een eigen afdelingshoofd.

1.4 JURIDISCHE STRUCTUUR

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het doen geven en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting. De Raad van Toezicht van de stichting heeft tot taak toezicht te houden 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 toestemming te vragen aan de Raad van Toezicht. Binnen deze context is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de stichting.

Het Alfa-college is in 2017 verbonden met de volgende rechtspersonen:

- *Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA*: in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op

het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.

- *CV Beheersmaatschappij LOC+*: deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.
- *Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.*: deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingscentra. Naast Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen.
- *Stichting EPI-kenniscentrum*: in deze door Alfa-college opgerichte stichting worden de activiteiten uitgevoerd voortvloeiende uit het penvoerderschap van Alfa-college t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast Alfa-college participeren Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen).

In 2017 heeft het Alfa-college zijn 8 certificaten van de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord-Nederland verkocht. Het Alfa-college is derhalve niet meer juridisch verbonden met deze stichting.

1.5 RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijf keer vergaderd. Naast de reguliere plan- en verantwoordingsdocumenten (zoals geïntegreerd jaardocument 2016, resultaten monitoring kaderbrief 2016/2017, kaderbrief 2017/2018 en begroting 2018 incl. meerjarenbegroting) heeft de raad in zijn vergaderingen onder andere aandacht besteed aan:

- (specifiek onderzoek inspectie naar) sociaal klimaat, kwaliteitsborging en examinering op de locatie Boumaboulevard
- evaluatie communicatie raad en college m.b.t. problematiek op locatie Boumaboulevard
- identiteit in relatie tot grondslagformulering in statuten
- aanpassen statuten Stichting Chr. Regionaal Opleidingscentrum Noord- en Oost-Nederland
- invulling vacature Raad van Toezicht per 1 januari 2018
- jaarrekening 2016 en jaarplan 2017 Stichting EPI-kenniscentrum
- verkoop percelen en panden Travertijnstraat 6 Groningen
- gezamenlijk lectoraat Hanzehogeschool en Alfa-college 'Ondernemen in verandering'
- honorering Raad van Toezicht
- besturingsfilosofie en -model

De Raad van Toezicht heeft in 2017 twee werkbezoeken afgelegd: in april aan Leer-werkbedrijf De Es en in september aan de opleidingslocaties op Kardinge. In het leer-werkbedrijf verrichten studenten van de opleidingen Dienstverlening en Zorg (Mbo - niveau 1) als stagiair gedurende een jaar passend bij hun opleiding allerlei werkzaamheden in zorgcentrum De Es, in de wijk Selwerd en bij cliënten thuis. Daarnaast krijgen ze in

De Es hun lessen. De raad heeft het zeer gewaardeerd om te zien en te beleven op welke wijze aan deze kwetsbare doelgroep contextrijk en betekenisvol onderwijs werd gegeven. Op de locaties Kardinghe heeft de raad kennisgemaakt met diverse activiteiten in de opleidingen Sport en Bewegen en Uniformberoepen. Bij beide werkbezoeken hebben de leden van de raad veel en ongedwongen kunnen spreken met studenten en docenten. Het trof hen daarbij in beide werkbezoeken dat er een lijn is tussen het beleid van de instelling en de geest waarin op de diverse locaties gewerkt wordt.

In november 2017 heeft de Raad van Toezicht zijn jaarlijkse evaluatie- en scholingsdag gehouden. In het ochtenddeel heeft de heer M. Kaptein, Professor of Business Ethics and Integrity Management bij het Erasmus Research Institute for Management/partner KPMG, met de raad in een interactieve setting verkend wat het werken met soft controls betekent voor de werkzaamheden van een Raad van Toezicht. Het middagdeel van deze dag startte met de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht en werd afgesloten door in te gaan op de stand van zaken en dilemma's m.b.t. onderwijsinnovatie.

Leden van de Raad van Toezicht hebben beide bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad bijgewoond. De voltallige raad heeft één keer overleg gehad met de Ondernemingsraad en één keer met de Studentenraad. Ook is door delegaties van de raad nog een keer gesproken met beide medezeggenschapsorganen afzonderlijk. De bijeenkomsten van het Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen worden door leden van de raad bezocht.

De voorzitter van de Raad van Toezicht bespreekt samen met de voorzitter van het College van Bestuur zo'n twee weken voorafgaand aan een reguliere vergadering van de raad de dagelijkse gang van zaken in het Alfa-college. In dat gesprek wordt ook de agenda voor de volgende vergadering van de raad voorbereid. Daarnaast hebben de voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille twee keer per jaar een gesprek met het volledige College van Bestuur over besturingsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college.

De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies staan in [bijlage 10](#).

De Raad van Toezicht kijkt in zijn algemeenheid goed terug op 2017. De resultaten zijn goed, zowel van het onderwijs in de vorm van de jaar- en diplomaresultaten en de tevredenheid van de studenten over het onderwijs (waardoor het Alfa-college ook in 2017 weer het best scorende ROC in Noord-Nederland was in de Keuzegids MBO) als van de bedrijfsvoering o.a. blijkend uit de goede financiële resultaten. Tegelijkertijd heeft de situatie op de locatie Boumaboulevard de raad met zorg vervuld, maar de raad heeft ook gezien dat er in 2017 gerichte acties in gang gezet zijn die hem het vertrouwen geven dat de noodzakelijke verbetering wordt gerealiseerd.

ONDERWIJSKWALITEIT

De kwaliteit van het onderwijs heeft de bijzondere aandacht van de Raad van Toezicht. De raad wordt hierover op verschillende manieren geïnformeerd:

- in het dashboard van de raad zijn de voor de onderwijskwaliteit relevante indicatoren opgenomen zoals jaar- en diplomaresultaat, deelnemerstevredenheid, cijfers van voortijdige school- en instellingsverlaters en opleidingen

met onvolkomenheden;

- het College van Bestuur informeert de raad over onderzoeken van de inspectie naar de kwaliteit van het onderwijs en verstrekt de desbetreffende rapporten aan de raad;
- in de overleggen van de onderwijscommissie worden de resultaten van de interne audits naar onderwijs en examinering besproken evenals de resultaten van de deelnemerstevredenheidsonderzoeken;
- daarnaast is er in de onderwijscommissie veel aandacht voor de professionalisering van de medewerkers in het licht van de onderwijskwaliteit.

Voor de oordeelsvorming van de leden van de Raad van Toezicht over de kwaliteit van het onderwijs in het Alfa-college zijn de gesprekken met studenten en medewerkers tijdens de werkbezoeken op de onderwijslocaties zeer belangrijk. In de terugkoppeling daarvan in de vergadering van de raad is het steeds im- dan wel expliciet onderwerp van gesprek. Ook in de gesprekken die de Raad van Toezicht heeft met de Ondernemingsraad en Studentenraad, bevraagt de raad zijn gesprekspartners daarop.

EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Leidend voor de evaluatie van het College van Bestuur is het strategisch beleid van het Alfa-college en de vertaling hiervan naar koers en keuzes met de hierbij vastgestelde hard controls. Ook de soft controls komen aan de orde. Accenten van de afspraken liggen op thema's als kwaliteitszorg en de borging hiervan, innovatief onderwijs, regie en eigenaarschap op onderwijstrajecten en verbetering van werkprocessen en hierbij gehanteerde systemen. De beloning van de leden van het College van Bestuur vindt plaats binnen de voor de sector onderwijs geldende afspraken in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

ACTIES OP BASIS VAN EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2016

In zijn evaluatie in december 2016 heeft de Raad van Toezicht een aantal aandachtspunten geformuleerd voor zijn relatie met het College van Bestuur:

- Raad van Toezicht en College van Bestuur zouden elkaars netwerken beter kunnen benutten.
- de raad zou graag eerder willen aanhaken bij grote thema's door daarover het gesprek met het college aan te gaan.
- de raad wil graag samen met het college terugkijken op de gang van zaken en op elkaars rol als het gaat om de problematiek op de Boumaboulevard.
- de raad zou graag feedback ontvangen van het college als het gaat om adviezen van hem of zijn commissies aan het college; op basis daarvan kunnen de leden van de raad in een volgend gesprek een gerichtere inbreng hebben.
- de onderwijscommissie zou door het college meer strategisch ingezet kunnen worden, waarna het college een voorstel aan de raad kan voorleggen.
- de raad zou graag jaarlijks door het college een schouw van de directeuren willen hebben opdat de raad tijdig geïnformeerd is over mogelijke ontwikkelingen.

In 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de raad en het college over het gebruiken van elkaars netwerken. Daarin bleek dat dit van beide een zekere alertheid vraagt, maar dit gesprek heeft niet geleid tot concrete vervolgtacties. De wens van de raad om aan te haken bij grote thema's heeft ertoe geleid dat de raad vroegtijdig is betrokken bij de

gedachtevorming over de door het college gewenste organisatieontwikkeling en dat de auditcommissie aan de voorkant is betrokken bij het wel/niet opnemen van een kansendossier in de aanbesteding voor de ver-/nieuwbouw van de locatie Voltastraat . In september 2017 hebben raad en college het proces en de onderlinge communicatie m.b.t. de situatie op de Boumaboulevard geëvalueerd. Beide gremia hebben in dit gesprek naar elkaar uitgesproken dat het goed is het als dilemma te zien en bespreekbaar te maken hoe om te gaan met de werkgevers- en toezichtsrol van de raad in kwesties als deze. De wens om feedback te ontvangen van het college, vraagt van de raad dat hij daar zelf ook gericht om vraagt. Hoewel de onderwijscommissie nu meer strategisch wordt ingezet, heeft dat nog niet geleid tot een voorstel van het college aan de raad op basis daarvan. In februari 2018 is de raad door het college geïnformeerd over het resultaat van zijn schouw van de directeuren.

EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2017

In 2017 heeft de Raad van Toezicht voor de derde keer zijn zelfevaluatie uitgevoerd op basis van een zelfde schriftelijke vragenlijst. Deze lijst is ook gezamenlijk ingevuld door de leden van het College van Bestuur. In de lijst zijn naast vragen in de vier categorieën die ook in vorige versies van de lijst stonden (samenstelling en samenwerking, vergaderingen, relatie raad en college en effect van werken in commissies) ook vragen toegevoegd in de categorieën opvolging zelfevaluatie 2016 en evaluatie- en scholingsdag. Ook bestaat de mogelijkheid om overige opmerkingen te maken. Zowel door de raad als het college worden de vragen positief beantwoord; op een schaal van 1 tot 4 liggen de gemiddelde scores van raad en college op nagenoeg alle vragen tussen de 3 en de 4.

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en het gesprek daarover heeft de raad de volgende acties afgesproken:

- een werkgroep uit de Raad van Toezicht bereidt de volgende scholings- evaluatiedag voor en komt daarbij met een voorstel voor:
 - opzet en insteek van de scholings- en evaluatiebijeenkomst (een 24-uurs bijeenkomst?),
 - een alternatief voor de vragenlijst t.b.v. de evaluatie,
 - het vervolg van het gesprek over soft controls in relatie tot het eigen functioneren.
- er komt een procedure om de individuele scholingswensen van de leden van de Raad van Toezicht in samenhang te beoordelen in het licht van het daarvoor beschikbare budget;
- de leden van de raad gaan in tweetallen gesprekken voeren met de directeuren in het najaar van 2018; een werkgroep uit de Raad van Toezicht komt met een voorstel voor een gesprekagenda.
- met de Ondernemingsraad wordt overlegd hoe te komen tot de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht met ingang van 1 januari 2019 op basis van zijn bindende voordrachtsrecht.
- de auditcommissie komt met een voorstel voor een andere invulling van het dashboard van de raad (met daarin minder indicatoren en per indicator de historische ontwikkeling en verwachte ontwikkeling/trend).
- de onderwijscommissie komt met een voorstel voor de relatie van de raad met het onderwerp onderwijsinnovatie.

EVALUATIE AUDIT- EN ONDERWIJSCOMMISSIE

Tijdens de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is het functioneren van beide commissies beoordeeld; de meerwaarde van het werken met de onderwijs- en auditcommissie wordt zowel door de raad als het college breed gedeeld. Beide commissies hebben ook zichzelf geëvalueerd.

De auditcommissie heeft in haar evaluatie de complementariteit van haar leden als een sterk punt benoemd. Vanuit de organisatie wordt blijk gegeven van heel veel vertrouwen naar de commissie; zij voelt zich dan ook uitstekend bediend. De organisatie daagt de commissie daardoor ook uit om zijn voorbereiding goed te doen. Daardoor ontstaan leuke gesprekken in de commissie. De stukken zijn kwalitatief goed. Om ervoor te zorgen dat de commissie voldoende scherp blijft, heeft de auditcommissie goede ervaringen met het vooroverleg dat zij intern voert voorafgaand aan haar vergadering in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de organisatie.

In haar evaluatie heeft de onderwijscommissie geconstateerd dat er een omslag is gemaakt naar meer een 'helikopter-agenda' in zijn vergaderingen. De thema's zijn beter en ruimer geagendeerd. De commissie vindt het ook fijn dat haar leden complementaire deskundigheidsgebieden hebben. Het helpt het College van Bestuur dat de onderwijscommissie vragen stelt die het zelf nog niet heeft gesteld. Ook de reflectie door de commissie helpt het college.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD

De heer Wigmans heeft besloten om niet voor herbenoeming in aanmerking te willen komen. Hierdoor ontstond per 1 januari 2018 een vacature in de raad. T.b.v. de vervulling van deze vacature is in afstemming met het College van Bestuur een profiel opgesteld dat ter advisering is voorgelegd aan de Ondernemingsraad en Studentenraad. Omdat de Raad van Toezicht van oordeel is dat identiteit een onderwerp is dat de aandacht van al zijn leden behoeft, is besloten niet op zoek te gaan naar een lid specifiek voor die portefeuille maar naar een nieuw lid met expertise op het gebied van de lerende mens: de manier waarop en de context waarbinnen mensen leren, zijn voortdurend aan verandering onderhevig o.a. door de toepassing van diverse nieuwe digitale mogelijkheden, veranderende opvattingen over leren en de voortdurend en steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Daarnaast wilde de raad graag zijn diversiteit vergroten. Bij zijn zoektocht naar een nieuw lid werd de raad ondersteund door Talent Performance. Deze heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2018 van mevrouw W.S. Zwart, lerarenopleider bij Saxion Hogescholen en directeur van Kom voor Taal, een bureau voor docentprofessionalisering en educatief ontwerp. Door haar benoeming is de expertise op het gebied van de lerende mens en de diversiteit in de raad vergroot.

TOT SLOT

In 2017 heeft het Alfa-college weer goede resultaten geboekt. In het bestuursverslag van dit geïntegreerd jaardocument kunt u daar veel over lezen. In de raad zelf is de samenwerking heel plezierig verlopen en ook de relatie van de raad met het College van Bestuur is zeer goed. Al die positieve ontwikkelingen en goede verhoudingen zorgen ervoor dat we als Raad van Toezicht met vertrouwen naar de toekomst van het Alfa-college kijken. Tegelijkertijd realiseert de raad zich dat hij zich hier niet door in slaap moet laten wiegen en dat hij vanuit zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en werkgever van het College van Bestuur voldoende kritische afstand moet blijven houden.

Margreeth Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 NALEVING GOVERNANCE CODE

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor Colleges van Bestuur en aanbevelingen voor Raden van Toezicht. College van Bestuur en Raad van Toezicht voldoen nagenoeg aan alle voor hen geldende bepalingen in deze code.

Het College van Bestuur wijkt op één punt bewust af van de verantwoordelijkheden zoals genoemd in de governance code. Het heeft in afwijking van wat onder punt 5 van de verantwoordelijkheden is bepaald, besloten om voor externe en interne belanghebbenden geen verschillende klachtenregelingen te maken: een klacht is een klacht en voor interne en externe klagers is de procesgang dezelfde.

Als het gaat om de voor hem geldende bepalingen heeft de Raad van Toezicht besloten om m.b.t. twee aanbevelingen anders te handelen dan in de code is bepaald:

- in afwijking van wat bij aanbeveling 1 is opgenomen hanteert de Raad van Toezicht niet een toezichtskader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht. De Raad van Toezicht wordt volop betrokken bij de strategische keuzes. Om de realisatie ervan te kunnen beoordelen is er in de organisatie een goede planning en controlcyclus. Op basis daarvan wordt de Raad van Toezicht regelmatig door het College van Bestuur van de nieuwste informatie m.b.t. de voortgang op de diverse indicatoren voorzien. Dat is al een prima toetsingskader, waardoor een eigen kader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht naar het oordeel van de raad niet nodig is.
- in afwijking van wat in aanbeveling 9 is bepaald, maakt de Raad van Toezicht niet tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het college van bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven. De Raad van Toezicht vindt dat het door de individuele evaluatiegesprekken en de gesprekken twee keer per jaar tussen College van Bestuur en de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht over het leiderschap van het college hieraan al op een plezierige en natuurlijke manier wordt vormgegeven.

1.7 EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Jaarlijks evalueert het College van Bestuur zijn samenwerking en het resultaat ervan als voorbereiding op zijn jaarlijkse individuele evaluatiegesprekken met de Raad van Toezicht. Bij zijn evaluatie gaat het college ook in op zijn relatie met de Ondernemingsraad, Studentenraad en Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur werkt als team vanuit gedeelde waarden en een gezamenlijke visie op de koers van het Alfa-college. De collegeleden stemmen die koers goed af tijdens de wekelijkse College van Bestuur-vergadering en zij hebben tussendoor ook zeer geregeld contact. Daarbij constateerden ze dat, wanneer er sprake is van verschil van inzicht, ze meer tijd zouden moeten nemen om dit dieper en mogelijk ook in een bredere groep te verkennen. Daarom plannen de collegeleden nu driemaal per jaar gezamenlijke evaluatiemomenten waarin ze expliciet stilstaan bij de vraag

of ze op koers liggen en of hun bestuurlijk leiderschap voldoende bijdraagt. Tijd nemen voor dat gesprek ervaren ze als heel waardevol. Daarnaast hebben ze diverse malen meer tijd genomen om lastige vraagstukken te bespreken met hun directe ondersteuners en/of met de directeuren in het overleg met hen. Dat leidde steeds tot een meer passende en gedragen aanpak.

De collegeleden merken in het algemeen dat hun sturing, drive en betrokkenheid helpen om de goede dingen en de dingen goed te doen binnen de school. De draai die zij willen maken door meer te werken vanuit een synergiemodel en te sturen met soft controls naast hard controls, vraagt veel van hun leiderschap. Het raakt aan hun eigen biografie en competenties en vraagt een andere implementatie-aanpak dan de klassieke.

Voor het schooljaar 2017-2018 hebben de collegeleden als speerpunten geformuleerd: examinering, kwaliteitszorg, besturingsfilosofie en soft controls. Elk lid heeft twee van deze punten onder zijn/haar hoede genomen, om zo maximale focus te creëren.

De samenwerking met de Ondernemingsraad is uitstekend. De huidige OR lijkt een mooie afspiegeling van opvattingen en ervaringen die in de hele organisatie leven en dat is voor het College van Bestuur erg van belang. De OR heeft een eigen inhoudelijke agenda en ambities, bereidt zich goed voor, is positief-kritisch en richt zich echt op de kwaliteit van onderwijs en personeel. Het college nodigt de OR nadrukkelijk uit om hem te bevragen en het benut actief de ideeën die worden aangedragen.

De samenwerking met de Studentenraad is uitermate plezierig. Het college ziet de belangrijke rol die de begeleider van de Studentenraad heeft, ook gelet op de frequente wisseling van leden. Het is leuk om met de Studentenraad samen te werken en het college doet zijn best optimaal gebruik te maken van wensen die binnen de Studentenraad leven.

Het College van Bestuur is heel tevreden over zijn samenwerking met de Raad van Toezicht. Die samenwerking kenmerkt zich door vertrouwen en blijven leren. De jaarlijkse scholingsbijeenkomsten, de 'met-de-benen-op-tafel-overleggen' en de informele gesprekken over o.a. leiderschap met de voorzitter en een lid van de raad dragen daaraan bij. Het college maakt geregeld – en steeds vaker – gebruik van de expert- en adviesrol van de Raad van Toezicht, door gericht te sparren met een lid. Het college is tevreden over het functioneren van beide commissies van de raad. De onderwijscommissie blijft zich verder ontwikkelen. De daar gevoerde gesprekken hebben enerzijds een verantwoordingskarakter en anderzijds bieden ze de mogelijkheid voor het College van Bestuur om advies en reflectie op bestuurlijke en leiderschapsvraagstukken te ontvangen.

1.8 ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad: vol vertrouwen vooruit!

Voor de Ondernemingsraad (OR) van het Alfa-college was het jaar 2017 een jaar vol veranderingen.

VERKIEZINGEN

Allereerst waren er de verkiezingen in het voorjaar die zorgden voor een nieuwe samenstelling van de OR met ingang van 1 augustus 2017. In de nieuwe OR zijn alle zetels in de vier kiesgroepen regio Groningen, regio Hardenberg, regio Hoogeveen en Bedrijfsvoering/College van Bestuur bezet. De OR werd in 2017 ondersteund door een ambtelijk secretaris.

MISSIE-VISIE

De nieuwe OR heeft zijn 'Missie en visie Ondernemingsraad' vol enthousiasme geformuleerd en trots gedeeld met de organisatie. Zij dient als kompas voor de zittingsperiode 2017-2020. Deze OR heeft na kort overleg, unaniem gekozen voor de NavigatOR-methode (zie: <https://nvgtr.nl>). Door het werken met deze efficiënte methode is het voor alle partijen duidelijk welke aanpak de OR voorstaat.

De speerpunten van de OR zijn:

- Het bieden van goede werk- en leeromstandigheden
- De zichtbaarheid van de OR vergroten
- Een 'wij-zij-cultuur' tussen onderwijsgevend (OP) en het onderwijsondersteunend en Beheerpersoneel (OBP) voorkomen
- Het van elkaar leren
- Sociale veiligheid
- Medezeggenschap verbeteren en sterker verankeren

INNOVATIE

Ook heeft de OR gekozen voor een actieve en intensieve werkwijze. Er zijn werkgroepen geformeerd, onderverdeeld in Verkenner, OP en OBP, Werk- en leeromstandigheden en Sociale veiligheid, Dagelijks bestuur en Medezeggenschap en zichtbaarheid OR. Deze werkgroepen verdiepen zich actief en proactief in de verschillende aandachtspunten.

CONTACTEN MET FORMELE PARTNERS

De OR heeft maandelijks constructief overleg met het College van Bestuur en twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht. Met de Studentenraad heeft de OR formeel en informeel contact gehad. Samen met de SR heeft de OR een plaatsvervangend-lid voor de Klachtencommissie Alfa-college voorgedragen.

AGENDAPUNTEN

Hoog op de agenda van 2017 stonden:

- Functiehuis OBP - in navolging van de vorige OR heeft de nieuwe OR van meet af aan aangegeven dit proces ook in 2018 kritisch te willen volgen.
- Functiemix (salarismix)
- Onderwijsinnovatie
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Banenafspraken (BAB)

- Verzuim
- Begroting 2018

De OR wil fungeren als de oren en ogen van de organisatie en hij wil de signalen van de werkvloer gevraagd en ongevraagd voorleggen aan de bestuurder.

Anni Brill, voorzitter Ondernemingsraad

1.9 STUDENTENRAAD

Per augustus 2017 wijzigde de samenstelling van de Studententraad. Vijf leden die in 2016 al in de Studententraad zaten, maakten ook in 2017 deel uit van de raad: Mirlin Nieuwenhuis, Harmen Kompagnie, Demi Muller, Maurits Medemblik en Jonathan Goeree. In het voorjaar van 2017 heeft de Studententraad diverse activiteiten op de locaties georganiseerd die ertoe hebben geleid dat er vier nieuwe leden zijn gevonden: Jordy Buiten, Ian Kuper, Sandor Exalto en Melanie Bruins Slot. Nadere informatie over de samenstelling van de Studententraad is te vinden in [bijlage 10](#).

De leden van de Studententraad kozen Mirlin tot voorzitter, Demi tot secretaris en Harmen tot penningmeester/vice-voorzitter. Ook dit jaar werd de Studententraad weer begeleid door Jan Jakop Schuringa.

VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De Studententraad heeft in totaal negen keer vergaderd met het College van Bestuur. De leden beschouwen de samenwerking als zeer prettig. De gesprekken verlopen soepel en we krijgen altijd een snelle reactie terug wanneer er vragen of onduidelijkheden zijn. Er wordt aandachtig geluisterd en de punten worden ook serieus opgepakt. Het bleek dat de vergadertijd vaak tijd te kort was en we hebben daarom samen met het College van Bestuur besloten de gezamenlijke vergaderingen een kwartier langer te laten duren.

Onderwerpen die voorbij kwamen, waren o.a. het stoppen en starten van opleidingen en de algemene voorwaarden bij de Onderwijsovereenkomst (OWO) en de praktijkovereenkomst (POK). Daarnaast hebben we onder andere gesproken over de hoofdlijnen van de begroting 2018, de klachtenregeling, de examens op het Alfa-college en een rookvrije schoolomgeving.

De Studententraad is in totaal 21 keer bij elkaar geweest in 2017. Zowel in juni als in december 2017 kwamen de Studententraad en de Raad van Toezicht bij elkaar voor een vergadering. Voor ons als Studententraad een boeiende ervaring. De dagelijkse besturen van de Ondernemingsraad en de Studententraad zijn één keer bij elkaar geweest.

STUDENTENRAAD ON TOUR 2017

Ook dit jaar werden weer de 'Studentenraad on Tour'-acties gehouden. Het doel van deze tour is om meer bekendheid te genereren voor de Studententraad en ook om nieuwe leden te werven voor de Studententraad. De volgende locaties werden tijdens deze tour bezocht:

- Hardenberg – Parkweg
- Hoogeveen – Voltastraat
- Groningen – Kardingerplein (Uniformberoepen)
- Groningen – Kardingerweg (Sport en Bewegen)

Met de nodige tam-tam presenteerden de leden van de Studententraad zich op deze locaties. Zij gingen in gesprek met studenten en nodigden hen uit tal van zaken op papier te zetten over het wel en wee op hun locatie. Ook konden ze aangeven of ze zo mogelijk zin hadden om zitting te nemen in de Studententraad. De keuze van de locaties waar de Studententraad on Tour'-acties zijn geweest, is bewust gemaakt. Het waren locaties waar vacatures ontstonden in de raad met ingang van het nieuwe schooljaar. Mede door 'Studententraad on tour' zijn de vacatures op de bezochte locatie ingevuld.

LUNCHGESPREKKEN

Dit jaar zijn ook weer een aantal lunchgesprekken gehouden. Tijdens de lunchpauze nodigt de Studententraad klassenvertegenwoordigers op een locatie uit om onder het genot van een hapje en een drankje in gesprek te komen over zaken die op de locatie spelen, zowel positieve als negatieve. Allen ervaren dit telkens weer als een zinvolle ontmoeting waarbij belangrijke zaken vervolgens door de Studententraad gedeeld worden met het managementteam van de desbetreffende locatie. Zaken die eruit springen zijn: parkeerproblemen, de Studieboekencentrale, klimaatbeheer, pauze vs. grootte kantine en de schoolkosten.

CURSUSSEN

De JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, JOB, had in het begin van het nieuwe schooljaar cursussen aangeboden aan de Studententraad. In december 2017 werd de tweedaagse cursus aangeboden. Harmen en Maurits hebben deelgenomen aan deze cursus en deze werd als zeer positief ervaren. De leden hebben niet alleen deelgenomen om ervan te leren, maar zij hebben ook andere studenten ontmoet van verschillende ROC's in heel Nederland. Hierdoor werd er veel van elkaar geleerd en was deze cursus een groot succes. Het wordt zeer aangeraden om nieuwe leden deel te laten nemen aan cursussen die JOB aanbiedt.

Mirlin Nieuwenhuis, voorzitter Studententraad

1.10 INSTELLINGSADVIESRAAD

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

In bijlage 10 is vermeld wie de bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad van het Alfa-college in 2017 hebben bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de onderwerpen Leven Lang Leren en Genderdiversiteit aan de orde geweest.

LEVEN LANG LEREN

De bespreking van dit onderwerp in de bijeenkomst in mei begon met een inleiding door de heer Zwijs, directeur VNO/NCW Noord. Hij gaf aan dat het onderwerp scholing in ondernemerskring nu constant op de agenda staat. Vervolgens legde hij de aanwezigen vier stellingen voor. Na hem hield mevrouw De Graaff, lid College van Bestuur Alfa-college een inleiding waarin ze aangaf welke vormen van Leven Lang Leren het Alfa-college ziet en wat het daaraan nu doet. In groepen werden daarop de stellingen van de heer Zwijs besproken.

In de terugkoppeling bleek dat ROC's meer in zouden moeten zetten op een Leven Lang Leren en dat ze dat vooral moeten doen door het verstevigen van hun relaties met alumni. Daarnaast moeten ROC's vanaf het begin van hun opleiding studenten ervan bewust maken dat een Leven Lang Leren van belang is. Elke student moet een lerende houding ontwikkelen, ongeacht zijn niveau. Interesse, nieuwsgierigheid, perspectief en succeservaringen kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van die lerende houding.

Het was een rijke bijeenkomst; de opbrengst ervan wordt meegenomen bij het maken van een eigen Alfa-college visiedocument Leven Lang Leren.

GENDERDIVERSITEIT

De bijeenkomst van de Instellingsadviesraad in november stond in het teken van de vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mannen kiezen voor beroepen die nu veelal door vrouwen worden uitgeoefend en dat vrouwen kiezen voor beroepen die vaak als mannenberoepen worden gezien? Mevrouw De Graaf en mevrouw Hompe, beiden voor het Alfa-college actief in het project om meer meisjes in de techniek te krijgen, gingen in hun inleidingen resp. in op de insteek van de landelijke campagne (sinds 2016) 'Meer meisjes in MBO Techniek' en de genderscan die in dat kader is uitgevoerd in het Alfa-college. De heer Emmelkamp, directeur/bestuurder van Woon- en zorgcentrum De Westerkim, ging in op genderdiversiteit in zijn instelling en de uitdaging van alle zorgbestuurders om op korte termijn gezamenlijk 70.000 extra medewerkers te werven. Mevrouw Meuleman, HR Business Partner Fokker Aerostructures BV, ging in haar inleiding o.a. in op genderdiversiteit binnen haar bedrijf en hoe te handelen in het bereiken van de gewenste doelgroep.

In de gesprekken naar aanleiding van de inleidingen was een rode draad te onderkennen: het is van belang dat er rolmodellen/ambassadeurs zijn die laten zien dat het heel aantrekkelijk is om te werken in een beroep waarin traditioneel weinig vrouwen dan wel mannen werkzaam zijn. Zo zouden vrouwen die werkzaam zijn in de techniek, een rol kunnen spelen bij de voorlichting over technische beroepen in het primair en voortgezet onderwijs en zou het onderwijs in kunnen zetten op meer vrouwelijke docenten voor technische vakken. Omgekeerd geldt dit voor beroepen in de zorg. Ook in de werving van jongeren voor opleidingen en voor nieuwe medewerkers moet in de beeldtaal hierop ingespeeld worden. Zo moeten bijv. voor het werven van meisjes/vrouwen ook meisjes/vrouwen worden afgebeeld die in het desbetreffende beroep actief zijn en moeten jongens die belangstelling hebben voor het werk in de zorg tijdens een kennismaking met dit werkveld ook zien wat zij kunnen doen voor mannelijke patiënten/cliënten.

Voor de inleiders leverde dit gesprek veel aanknopingspunten voor hun eigen praktijk. Het Alfa-college neemt de nieuwe inzichten mee in zijn plan van aanpak om meer meisjes in de techniek te krijgen. De heer Emmelkamp neemt de opbrengst van deze bijeenkomst mee in de gesprekken die de zorginstellingen gezamenlijk in Zorgplein Noord gaan voeren om de arbeidsmarktproblemen te tackelen. Mevrouw Meuleman geeft aan dat ze door deze bijeenkomst zich er meer van bewust is geworden dat ze meer zou kunnen inzetten op het bereiken van vrouwen als potentiële werknemers. Fokker zou daarin ook meer samen op kunnen trekken met het onderwijs, bijv. door een medewerkster van Fokker te betrekken bij de voorlichting van het Alfa-college.

1.11 BELANGHEBBENDEN

Deelnemers, ouders, bedrijven/instellingen, oud-deelnemers en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van belanghebbenden van het Alfa-college. Ons ROC wil deze belanghebbenden invloed geven op ons onderwijs. In de tabel in [bijlage 9](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.

HET ALFA-COLLEGE

1.1 STRATEGISCH BELEID

In 'Doelbewust naar buiten, Strategisch beleid augustus 2015 – juli 2019' is het strategisch beleid van het Alfa-college vastgelegd. De missie van het Alfa-college is in het strategisch beleidsdocument als volgt verwoord:

Het Alfa-college, het christelijk Regionaal Opleidingencentrum in Noord- en Oost-Nederland, is partner in ontwikkeling in de regio en verzorgt beroepsopleidingen en Leven Lang Leren-trajecten voor jongeren en volwassenen die hen als persoon en als vakman opleiden voor de samenleving van nu en straks.

Leidend in het gedrag van de medewerkers van het Alfa-college zijn drie waarden:

- **Vertrouwen:** dit is het vertrouwen dat zich kenmerkt door het bieden van veiligheid waardoor medewerkers en studenten de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Vertrouwen is in het christelijk geloof een belangrijke waarde.
- **Verbinden:** dit komt zowel intern als extern tot uitdrukking. Intern als samenhang, extern als betrouwbaarheid en betrokkenheid van het Alfa-college als partner. We verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. Verbinden is onze vertaling van de christelijke waarde naastenliefde.
- **Ondernemen:** dit komt tot uiting door erop af te gaan als we kansen zien, door goed om te gaan met onze middelen en door anderen te stimuleren hun middelen op een goede manier in te zetten. In deze waarde komt het rentmeesterschap tot uiting.

In 'Doelbewust naar buiten' is de visie van het Alfa-college beschreven. De kern ervan is verwoord in vier koersuitspraken:

1. wij dagen studenten uit in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf te halen
2. wij bereiden onze studenten voor om blijvend maatschappelijk succesvol te zijn
3. wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs
4. wij zijn rolmodel voor onze studenten

Inhoudelijk ondersteunend bij de realisatie van de koersuitspraken (en dan met name bij koersuitspraak 3) zijn de speerpunten van het Alfa-college: Ondernemen, Energie en Healthy Ageing. Onze speerpunten sluiten goed aan bij relevante sociaal-economische ontwikkelingen en innovatieve initiatieven in de regio's. De speerpunten brengen focus en versnelling aan in de onderwijsinnovatie en zorgen voor stevige netwerken en verbindingen tussen onderwijs en omgeving.

1.2 ORGANISATIE

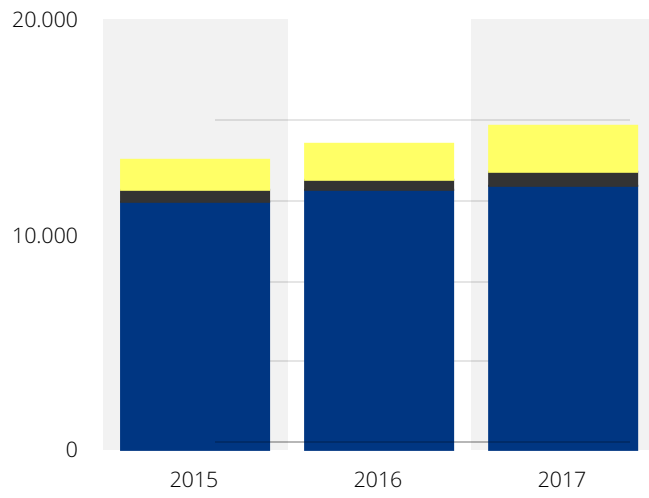
PROFIEL ORGANISATIE

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

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

Ongeveer 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1.250 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun werkzame leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

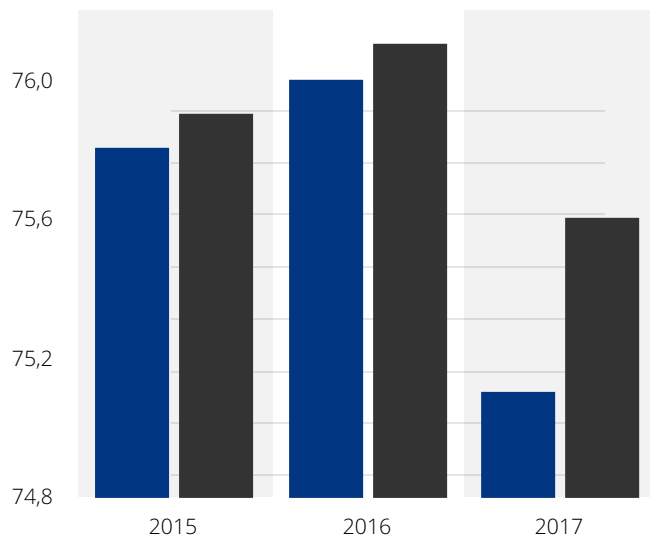
DEELNEMERSAANTALLEN



■ MBO

■ VAVO

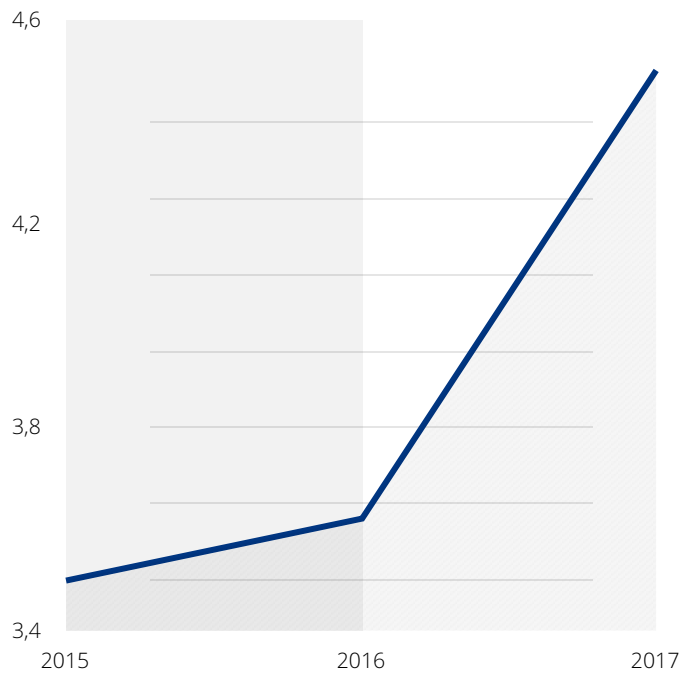
JAARRESULTAAT EN DIPLOMARESULTAAT



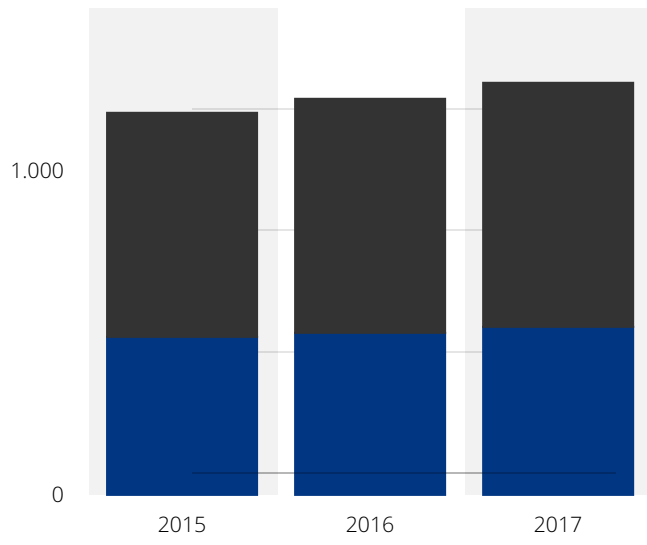
■ IR

■ DR

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN



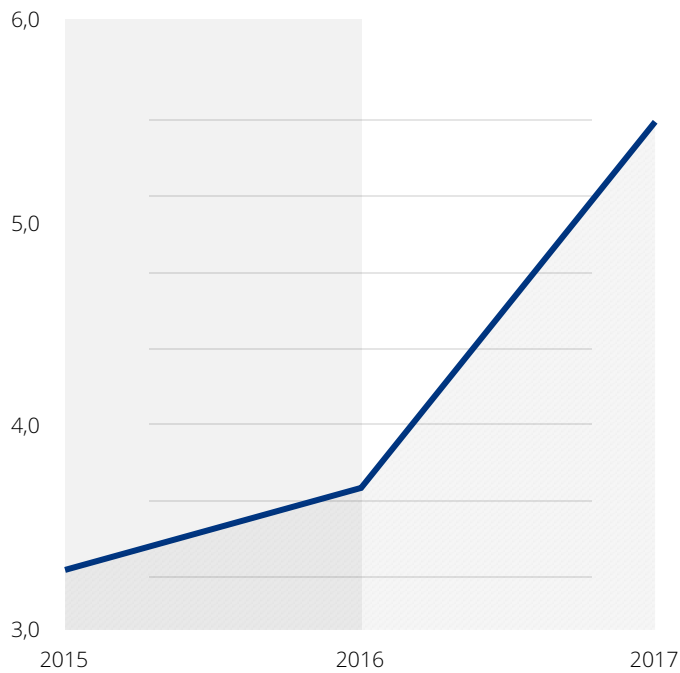
PERSONEEL



man

vrouw

VERZUIM



MENSELIJKE MAAT

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een gering aantal deelnemers; dat varieert van 68 tot 346 deelnemers. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen deelnemers hier groter zijn (variërend per locatie van 856 tot 3.023 deelnemers), is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het

gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de tweejaarlijkse JOB-monitor 2016 en het eigen Deelnemerstevredenheidsonderzoek 2017 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

vraag	score JOB '16	score DeTeO '17
Heb je goed contact met je docenten?	3,9	3,7
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,4
Word je goed geholpen als je problemen hebt bij het leren?	3,7	3,5
Als je een medewerker van school nodig hebt, kun je die dan bereiken?	3,9	3,5
Helpt de school je bij het vinden van een stage-/bvp-plaats?	3,5	3,4
Vind je dat jouw begeleider op school en jouw stagebegeleider voldoende contact hebben?	3,2	3,1
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	4	3,8
Vind je dat jouw school en je leerwerkbedrijf voldoende contact hebben?	3,5	3,2
Ben je goed geïnformeerd over je rechten en plichten?	3,4	3,2
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	62 procent weet dat	56 procent weet dat
Voel je je veilig op school?	4,2	3,9
Vind je dat je school voldoende doet om je er veilig / op je gemak te laten voelen?	3,9	3,7
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,8	3,7
Is er in jouw opleiding aandacht voor jou als persoon?	3,8	niet gevraagd

uitgedrukt in een vijfpuntschaal, waarbij 5 de hoogste score is

Hoewel de scores op de diverse vragen in het DeTeO nog voldoende zijn, zijn de scores wel lager dan in de JOB-monitor. Voor die lagere scores in het DeTeO zijn geen directe verklaringen (zie ook [paragraaf 3.2](#)). Die scores leveren wel punten van aandacht op voor de onderwijsteams.

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MeTeO) dat eind 2015 is uitgevoerd en waarvan de resultaten in januari 2016 zijn gepubliceerd:

vraag	score
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,6
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,8
Ik heb plezier in mijn werk.	8,1
Ik voel me veilig op school.	8
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,9
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,6
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	7,1
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,5
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,5
Ik krijg van mijn direct leidinggevende alle informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.	6,5

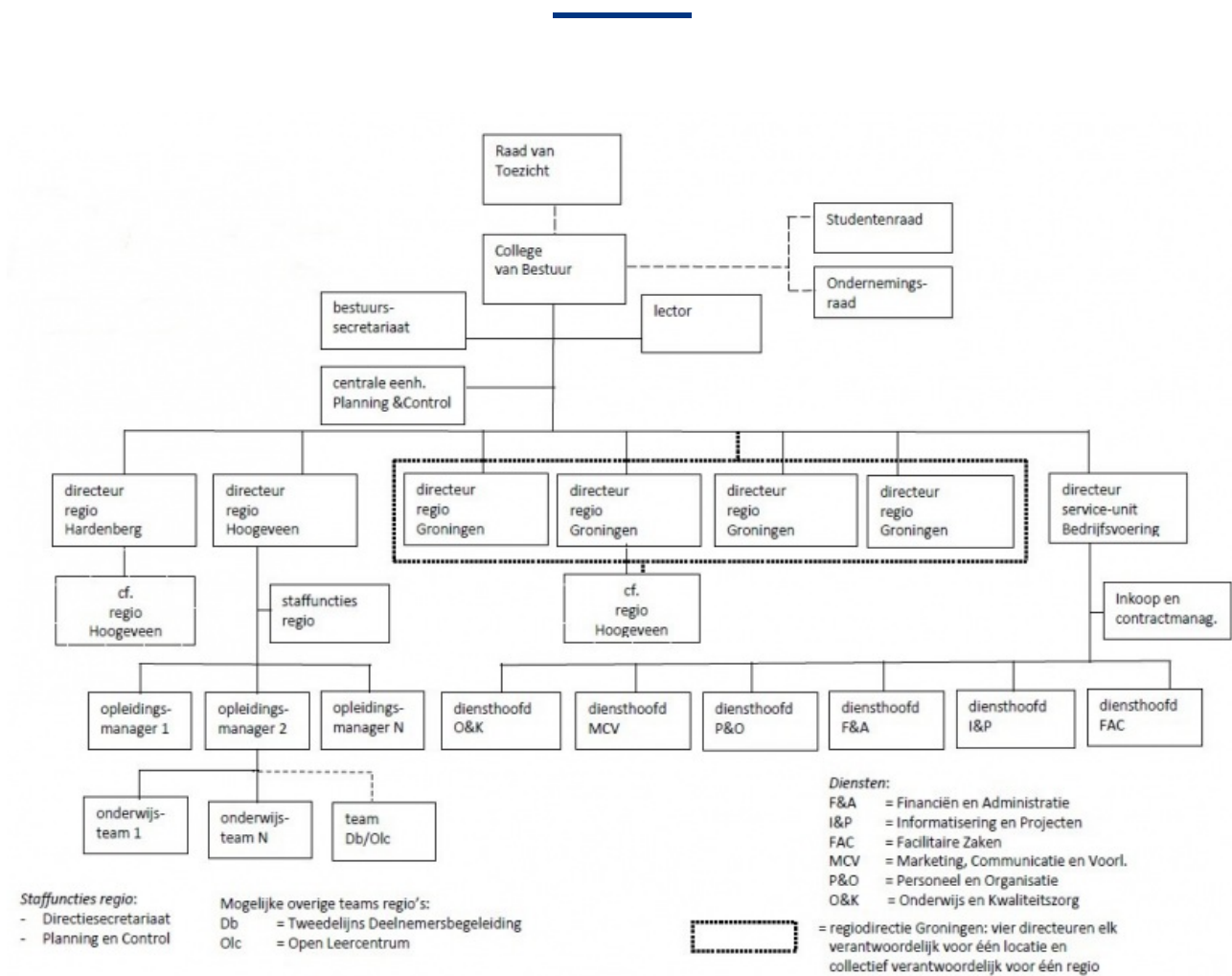
uitgedrukt in een tienpuntschaal, waarbij 10 de hoogste score is

Door de Stuurgroep Benchmark MBO van de MBO Raad is, om inhoudelijke en operationele overwegingen, besloten de afnameperiode voor het MeTeO meer te reguleren. MBO-instellingen dienen te streven naar een deelname aan het onderzoek in 2017 en/of 2018 en om dit vervolgens in een patroon van even kalenderjaren te vervolgen in 2020, 2022

e.v. Het Alfa-college heeft daarop besloten om niet in het najaar van 2017 een volgende MeTeO af te nemen maar dit te verschuiven naar het najaar van 2018. In het Geïntegreerd Jaardocument 2018 worden de scores van dat onderzoek opgenomen.

Een indirecte indicator voor de door de medewerkers ervaren menselijke maat is het verzuimpercentage. Helaas, zie paragraaf 4.2.2, is dat in 2017 opgelopen.

1.3 ORGANIGRAM



In 2017 is de inrichting van het Alfa-college aangepast. Deze aanpassingen hebben betrekking op de centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg, de dienst Projecten en ICT en op de informatiseringsfuncties.

ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

Onderwijs en Kwaliteitszorg is per 1 maart 2017 niet langer een rechtstreeks door het College van Bestuur aangestuurde centrale eenheid, maar een dienst binnen de service-unit Bedrijfsvoering. Hiertoe is besloten omdat daardoor de voor het onderwijs zo wenselijke verbinding en integraliteit op strategisch directieniveau door de directeur van de service-unit Bedrijfsvoering tot stand gebracht kan worden. Tegelijkertijd met deze herpositionering van deze dienst in de organisatie is ook een traject gestart dat ertoe heeft geleid dat de beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg direct op locatie hun werkzaamheden uitvoeren en dat beleidsontwikkeling en -voorbereiding op instellingsniveau gebeuren in drie themagroepen:

- Leren en opleiden,
- Begeleiden en coachen,
- Examineren en diplomeren.

De beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn allen lid van een van deze drie themagroepen; per themagroep treedt een van hen op als coördinator.

DIENST PROJECTEN EN ICT EN INFORMATISERINGSFUNCTIES

De informatiseringsfuncties werden tot 1 mei 2017 rechtstreeks als staffuncties aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. Daarna zijn ze gepositioneerd binnen de dienst Projecten en ICT. Omdat de nadruk van deze dienst mede hierdoor meer komt te liggen op het voeren van regie over informatisering en projecten en omdat het technische deel van ICT is uitbesteed aan een externe leverancier, is de naam van deze dienst met ingang van genoemde datum Informatisering en Projecten geworden.

Gezien de toename van de span of content en control van het diensthoofd zijn de binnen de dienst Informatisering en Projecten werkzame functioneel applicatiebeheerders en de functionele specialisten ondergebracht in een afdeling die onder leiding staat van een eigen afdelingshoofd.

1.4 JURIDISCHE STRUCTUUR

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het doen geven en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting. De Raad van Toezicht van de stichting heeft tot taak toezicht te houden 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 toestemming te vragen aan de Raad van Toezicht. Binnen deze context is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de stichting.

Het Alfa-college is in 2017 verbonden met de volgende rechtspersonen:

- *Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA*: in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op

het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.

- *CV Beheersmaatschappij LOC+*: deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.
- *Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.*: deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingscentra. Naast Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen.
- *Stichting EPI-kenniscentrum*: in deze door Alfa-college opgerichte stichting worden de activiteiten uitgevoerd voortvloeiende uit het penvoerderschap van Alfa-college t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast Alfa-college participeren Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen).

In 2017 heeft het Alfa-college zijn 8 certificaten van de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord-Nederland verkocht. Het Alfa-college is derhalve niet meer juridisch verbonden met deze stichting.

1.5 RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijf keer vergaderd. Naast de reguliere plan- en verantwoordingsdocumenten (zoals geïntegreerd jaardocument 2016, resultaten monitoring kaderbrief 2016/2017, kaderbrief 2017/2018 en begroting 2018 incl. meerjarenbegroting) heeft de raad in zijn vergaderingen onder andere aandacht besteed aan:

- (specifiek onderzoek inspectie naar) sociaal klimaat, kwaliteitsborging en examinering op de locatie Boumaboulevard
- evaluatie communicatie raad en college m.b.t. problematiek op locatie Boumaboulevard
- identiteit in relatie tot grondslagformulering in statuten
- aanpassen statuten Stichting Chr. Regionaal Opleidingscentrum Noord- en Oost-Nederland
- invulling vacature Raad van Toezicht per 1 januari 2018
- jaarrekening 2016 en jaarplan 2017 Stichting EPI-kenniscentrum
- verkoop percelen en panden Travertijnstraat 6 Groningen
- gezamenlijk lectoraat Hanzehogeschool en Alfa-college 'Ondernemen in verandering'
- honorering Raad van Toezicht
- besturingsfilosofie en -model

De Raad van Toezicht heeft in 2017 twee werkbezoeken afgelegd: in april aan Leer-werkbedrijf De Es en in september aan de opleidingslocaties op Kardinge. In het leer-werkbedrijf verrichten studenten van de opleidingen Dienstverlening en Zorg (Mbo - niveau 1) als stagiair gedurende een jaar passend bij hun opleiding allerlei werkzaamheden in zorgcentrum De Es, in de wijk Selwerd en bij cliënten thuis. Daarnaast krijgen ze in

De Es hun lessen. De raad heeft het zeer gewaardeerd om te zien en te beleven op welke wijze aan deze kwetsbare doelgroep contextrijk en betekenisvol onderwijs werd gegeven. Op de locaties Kardinghe heeft de raad kennisgemaakt met diverse activiteiten in de opleidingen Sport en Bewegen en Uniformberoepen. Bij beide werkbezoeken hebben de leden van de raad veel en ongedwongen kunnen spreken met studenten en docenten. Het trof hen daarbij in beide werkbezoeken dat er een lijn is tussen het beleid van de instelling en de geest waarin op de diverse locaties gewerkt wordt.

In november 2017 heeft de Raad van Toezicht zijn jaarlijkse evaluatie- en scholingsdag gehouden. In het ochtenddeel heeft de heer M. Kaptein, Professor of Business Ethics and Integrity Management bij het Erasmus Research Institute for Management/partner KPMG, met de raad in een interactieve setting verkend wat het werken met soft controls betekent voor de werkzaamheden van een Raad van Toezicht. Het middagdeel van deze dag startte met de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht en werd afgesloten door in te gaan op de stand van zaken en dilemma's m.b.t. onderwijsinnovatie.

Leden van de Raad van Toezicht hebben beide bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad bijgewoond. De voltallige raad heeft één keer overleg gehad met de Ondernemingsraad en één keer met de Studentenraad. Ook is door delegaties van de raad nog een keer gesproken met beide medezeggenschapsorganen afzonderlijk. De bijeenkomsten van het Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen worden door leden van de raad bezocht.

De voorzitter van de Raad van Toezicht bespreekt samen met de voorzitter van het College van Bestuur zo'n twee weken voorafgaand aan een reguliere vergadering van de raad de dagelijkse gang van zaken in het Alfa-college. In dat gesprek wordt ook de agenda voor de volgende vergadering van de raad voorbereid. Daarnaast hebben de voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille twee keer per jaar een gesprek met het volledige College van Bestuur over besturingsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college.

De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies staan in [bijlage 10](#).

De Raad van Toezicht kijkt in zijn algemeenheid goed terug op 2017. De resultaten zijn goed, zowel van het onderwijs in de vorm van de jaar- en diplomaresultaten en de tevredenheid van de studenten over het onderwijs (waardoor het Alfa-college ook in 2017 weer het best scorende ROC in Noord-Nederland was in de Keuzegids MBO) als van de bedrijfsvoering o.a. blijkend uit de goede financiële resultaten. Tegelijkertijd heeft de situatie op de locatie Boumaboulevard de raad met zorg vervuld, maar de raad heeft ook gezien dat er in 2017 gerichte acties in gang gezet zijn die hem het vertrouwen geven dat de noodzakelijke verbetering wordt gerealiseerd.

ONDERWIJSKWALITEIT

De kwaliteit van het onderwijs heeft de bijzondere aandacht van de Raad van Toezicht. De raad wordt hierover op verschillende manieren geïnformeerd:

- in het dashboard van de raad zijn de voor de onderwijskwaliteit relevante indicatoren opgenomen zoals jaar- en diplomaresultaat, deelnemerstevredenheid, cijfers van voortijdige school- en instellingsverlaters en opleidingen

met onvolkomenheden;

- het College van Bestuur informeert de raad over onderzoeken van de inspectie naar de kwaliteit van het onderwijs en verstrekt de desbetreffende rapporten aan de raad;
- in de overleggen van de onderwijscommissie worden de resultaten van de interne audits naar onderwijs en examinering besproken evenals de resultaten van de deelnemerstevredenheidsonderzoeken;
- daarnaast is er in de onderwijscommissie veel aandacht voor de professionalisering van de medewerkers in het licht van de onderwijskwaliteit.

Voor de oordeelsvorming van de leden van de Raad van Toezicht over de kwaliteit van het onderwijs in het Alfa-college zijn de gesprekken met studenten en medewerkers tijdens de werkbezoeken op de onderwijslocaties zeer belangrijk. In de terugkoppeling daarvan in de vergadering van de raad is het steeds im- dan wel expliciet onderwerp van gesprek. Ook in de gesprekken die de Raad van Toezicht heeft met de Ondernemingsraad en Studentenraad, be vraagt de raad zijn gesprekspartners daarop.

EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Leidend voor de evaluatie van het College van Bestuur is het strategisch beleid van het Alfa-college en de vertaling hiervan naar koers en keuzes met de hierbij vastgestelde hard controls. Ook de soft controls komen aan de orde. Accenten van de afspraken liggen op thema's als kwaliteitszorg en de borging hiervan, innovatief onderwijs, regie en eigenaarschap op onderwijstrajecten en verbetering van werkprocessen en hierbij gehanteerde systemen. De beloning van de leden van het College van Bestuur vindt plaats binnen de voor de sector onderwijs geldende afspraken in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

ACTIES OP BASIS VAN EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2016

In zijn evaluatie in december 2016 heeft de Raad van Toezicht een aantal aandachtspunten geformuleerd voor zijn relatie met het College van Bestuur:

- Raad van Toezicht en College van Bestuur zouden elkaars netwerken beter kunnen benutten.
- de raad zou graag eerder willen aanhaken bij grote thema's door daarover het gesprek met het college aan te gaan.
- de raad wil graag samen met het college terugkijken op de gang van zaken en op elkaars rol als het gaat om de problematiek op de Boumaboulevard.
- de raad zou graag feedback ontvangen van het college als het gaat om adviezen van hem of zijn commissies aan het college; op basis daarvan kunnen de leden van de raad in een volgend gesprek een gerichtere inbreng hebben.
- de onderwijscommissie zou door het college meer strategisch ingezet kunnen worden, waarna het college een voorstel aan de raad kan voorleggen.
- de raad zou graag jaarlijks door het college een schouw van de directeuren willen hebben opdat de raad tijdig geïnformeerd is over mogelijke ontwikkelingen.

In 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de raad en het college over het gebruiken van elkaars netwerken. Daarin bleek dat dit van beide een zekere alertheid vraagt, maar dit gesprek heeft niet geleid tot concrete vervolgtacties. De wens van de raad om aan te haken bij grote thema's heeft ertoe geleid dat de raad vroegtijdig is betrokken bij de

gedachtevorming over de door het college gewenste organisatieontwikkeling en dat de auditcommissie aan de voorkant is betrokken bij het wel/niet opnemen van een kansendossier in de aanbesteding voor de ver-/nieuwbouw van de locatie Voltastraat . In september 2017 hebben raad en college het proces en de onderlinge communicatie m.b.t. de situatie op de Boumaboulevard geëvalueerd. Beide gremia hebben in dit gesprek naar elkaar uitgesproken dat het goed is het als dilemma te zien en bespreekbaar te maken hoe om te gaan met de werkgevers- en toezichtsrol van de raad in kwesties als deze. De wens om feedback te ontvangen van het college, vraagt van de raad dat hij daar zelf ook gericht om vraagt. Hoewel de onderwijscommissie nu meer strategisch wordt ingezet, heeft dat nog niet geleid tot een voorstel van het college aan de raad op basis daarvan. In februari 2018 is de raad door het college geïnformeerd over het resultaat van zijn schouw van de directeuren.

EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2017

In 2017 heeft de Raad van Toezicht voor de derde keer zijn zelfevaluatie uitgevoerd op basis van een zelfde schriftelijke vragenlijst. Deze lijst is ook gezamenlijk ingevuld door de leden van het College van Bestuur. In de lijst zijn naast vragen in de vier categorieën die ook in vorige versies van de lijst stonden (samenstelling en samenwerking, vergaderingen, relatie raad en college en effect van werken in commissies) ook vragen toegevoegd in de categorieën opvolging zelfevaluatie 2016 en evaluatie- en scholingsdag. Ook bestaat de mogelijkheid om overige opmerkingen te maken. Zowel door de raad als het college worden de vragen positief beantwoord; op een schaal van 1 tot 4 liggen de gemiddelde scores van raad en college op nagenoeg alle vragen tussen de 3 en de 4.

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en het gesprek daarover heeft de raad de volgende acties afgesproken:

- een werkgroep uit de Raad van Toezicht bereidt de volgende scholings- evaluatiedag voor en komt daarbij met een voorstel voor:
 - opzet en insteek van de scholings- en evaluatiebijeenkomst (een 24-uurs bijeenkomst?),
 - een alternatief voor de vragenlijst t.b.v. de evaluatie,
 - het vervolg van het gesprek over soft controls in relatie tot het eigen functioneren.
- er komt een procedure om de individuele scholingswensen van de leden van de Raad van Toezicht in samenhang te beoordelen in het licht van het daarvoor beschikbare budget;
- de leden van de raad gaan in tweetallen gesprekken voeren met de directeuren in het najaar van 2018; een werkgroep uit de Raad van Toezicht komt met een voorstel voor een gesprekagenda.
- met de Ondernemingsraad wordt overlegd hoe te komen tot de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht met ingang van 1 januari 2019 op basis van zijn bindende voordrachtsrecht.
- de auditcommissie komt met een voorstel voor een andere invulling van het dashboard van de raad (met daarin minder indicatoren en per indicator de historische ontwikkeling en verwachte ontwikkeling/trend).
- de onderwijscommissie komt met een voorstel voor de relatie van de raad met het onderwerp onderwijsinnovatie.

EVALUATIE AUDIT- EN ONDERWIJSCOMMISSIE

Tijdens de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is het functioneren van beide commissies beoordeeld; de meerwaarde van het werken met de onderwijs- en auditcommissie wordt zowel door de raad als het college breed gedeeld. Beide commissies hebben ook zichzelf geëvalueerd.

De auditcommissie heeft in haar evaluatie de complementariteit van haar leden als een sterk punt benoemd. Vanuit de organisatie wordt blijk gegeven van heel veel vertrouwen naar de commissie; zij voelt zich dan ook uitstekend bediend. De organisatie daagt de commissie daardoor ook uit om zijn voorbereiding goed te doen. Daardoor ontstaan leuke gesprekken in de commissie. De stukken zijn kwalitatief goed. Om ervoor te zorgen dat de commissie voldoende scherp blijft, heeft de auditcommissie goede ervaringen met het vooroverleg dat zij intern voert voorafgaand aan haar vergadering in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de organisatie.

In haar evaluatie heeft de onderwijscommissie geconstateerd dat er een omslag is gemaakt naar meer een 'helikopter-agenda' in zijn vergaderingen. De thema's zijn beter en ruimer geagendeerd. De commissie vindt het ook fijn dat haar leden complementaire deskundigheidsgebieden hebben. Het helpt het College van Bestuur dat de onderwijscommissie vragen stelt die het zelf nog niet heeft gesteld. Ook de reflectie door de commissie helpt het college.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD

De heer Wigmans heeft besloten om niet voor herbenoeming in aanmerking te willen komen. Hierdoor ontstond per 1 januari 2018 een vacature in de raad. T.b.v. de vervulling van deze vacature is in afstemming met het College van Bestuur een profiel opgesteld dat ter advisering is voorgelegd aan de Ondernemingsraad en Studentenraad. Omdat de Raad van Toezicht van oordeel is dat identiteit een onderwerp is dat de aandacht van al zijn leden behoeft, is besloten niet op zoek te gaan naar een lid specifiek voor die portefeuille maar naar een nieuw lid met expertise op het gebied van de lerende mens: de manier waarop en de context waarbinnen mensen leren, zijn voortdurend aan verandering onderhevig o.a. door de toepassing van diverse nieuwe digitale mogelijkheden, veranderende opvattingen over leren en de voortdurend en steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Daarnaast wilde de raad graag zijn diversiteit vergroten. Bij zijn zoektocht naar een nieuw lid werd de raad ondersteund door Talent Performance. Deze heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2018 van mevrouw W.S. Zwart, lerarenopleider bij Saxion Hogescholen en directeur van Kom voor Taal, een bureau voor docentprofessionalisering en educatief ontwerp. Door haar benoeming is de expertise op het gebied van de lerende mens en de diversiteit in de raad vergroot.

TOT SLOT

In 2017 heeft het Alfa-college weer goede resultaten geboekt. In het bestuursverslag van dit geïntegreerd jaardocument kunt u daar veel over lezen. In de raad zelf is de samenwerking heel plezierig verlopen en ook de relatie van de raad met het College van Bestuur is zeer goed. Al die positieve ontwikkelingen en goede verhoudingen zorgen ervoor dat we als Raad van Toezicht met vertrouwen naar de toekomst van het Alfa-college kijken. Tegelijkertijd realiseert de raad zich dat hij zich hier niet door in slaap moet laten wiegen en dat hij vanuit zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en werkgever van het College van Bestuur voldoende kritische afstand moet blijven houden.

Margreeth Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 NALEVING GOVERNANCE CODE

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor Colleges van Bestuur en aanbevelingen voor Raden van Toezicht. College van Bestuur en Raad van Toezicht voldoen nagenoeg aan alle voor hen geldende bepalingen in deze code.

Het College van Bestuur wijkt op één punt bewust af van de verantwoordelijkheden zoals genoemd in de governance code. Het heeft in afwijking van wat onder punt 5 van de verantwoordelijkheden is bepaald, besloten om voor externe en interne belanghebbenden geen verschillende klachtenregelingen te maken: een klacht is een klacht en voor interne en externe klagers is de procesgang dezelfde.

Als het gaat om de voor hem geldende bepalingen heeft de Raad van Toezicht besloten om m.b.t. twee aanbevelingen anders te handelen dan in de code is bepaald:

- in afwijking van wat bij aanbeveling 1 is opgenomen hanteert de Raad van Toezicht niet een toezichtskader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht. De Raad van Toezicht wordt volop betrokken bij de strategische keuzes. Om de realisatie ervan te kunnen beoordelen is er in de organisatie een goede planning en controlcyclus. Op basis daarvan wordt de Raad van Toezicht regelmatig door het College van Bestuur van de nieuwste informatie m.b.t. de voortgang op de diverse indicatoren voorzien. Dat is al een prima toetsingskader, waardoor een eigen kader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht naar het oordeel van de raad niet nodig is.
- in afwijking van wat in aanbeveling 9 is bepaald, maakt de Raad van Toezicht niet tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het college van bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven. De Raad van Toezicht vindt dat het door de individuele evaluatiegesprekken en de gesprekken twee keer per jaar tussen College van Bestuur en de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht over het leiderschap van het college hieraan al op een plezierige en natuurlijke manier wordt vormgegeven.

1.7 EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Jaarlijks evalueert het College van Bestuur zijn samenwerking en het resultaat ervan als voorbereiding op zijn jaarlijkse individuele evaluatiegesprekken met de Raad van Toezicht. Bij zijn evaluatie gaat het college ook in op zijn relatie met de Ondernemingsraad, Studentenraad en Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur werkt als team vanuit gedeelde waarden en een gezamenlijke visie op de koers van het Alfa-college. De collegeleden stemmen die koers goed af tijdens de wekelijkse College van Bestuur-vergadering en zij hebben tussendoor ook zeer geregeld contact. Daarbij constateerden ze dat, wanneer er sprake is van verschil van inzicht, ze meer tijd zouden moeten nemen om dit dieper en mogelijk ook in een bredere groep te verkennen. Daarom plannen de collegeleden nu driemaal per jaar gezamenlijke evaluatiemomenten waarin ze expliciet stilstaan bij de vraag

of ze op koers liggen en of hun bestuurlijk leiderschap voldoende bijdraagt. Tijd nemen voor dat gesprek ervaren ze als heel waardevol. Daarnaast hebben ze diverse malen meer tijd genomen om lastige vraagstukken te bespreken met hun directe ondersteuners en/of met de directeuren in het overleg met hen. Dat leidde steeds tot een meer passende en gedragen aanpak.

De collegeleden merken in het algemeen dat hun sturing, drive en betrokkenheid helpen om de goede dingen en de dingen goed te doen binnen de school. De draai die zij willen maken door meer te werken vanuit een synergiemodel en te sturen met soft controls naast hard controls, vraagt veel van hun leiderschap. Het raakt aan hun eigen biografie en competenties en vraagt een andere implementatie-aanpak dan de klassieke.

Voor het schooljaar 2017-2018 hebben de collegeleden als speerpunten geformuleerd: examinering, kwaliteitszorg, besturingsfilosofie en soft controls. Elk lid heeft twee van deze punten onder zijn/haar hoede genomen, om zo maximale focus te creëren.

De samenwerking met de Ondernemingsraad is uitstekend. De huidige OR lijkt een mooie afspiegeling van opvattingen en ervaringen die in de hele organisatie leven en dat is voor het College van Bestuur erg van belang. De OR heeft een eigen inhoudelijke agenda en ambities, bereidt zich goed voor, is positief-kritisch en richt zich echt op de kwaliteit van onderwijs en personeel. Het college nodigt de OR nadrukkelijk uit om hem te bevragen en het benut actief de ideeën die worden aangedragen.

De samenwerking met de Studentenraad is uitermate plezierig. Het college ziet de belangrijke rol die de begeleider van de Studentenraad heeft, ook gelet op de frequente wisseling van leden. Het is leuk om met de Studentenraad samen te werken en het college doet zijn best optimaal gebruik te maken van wensen die binnen de Studentenraad leven.

Het College van Bestuur is heel tevreden over zijn samenwerking met de Raad van Toezicht. Die samenwerking kenmerkt zich door vertrouwen en blijven leren. De jaarlijkse scholingsbijeenkomsten, de 'met-de-benen-op-tafel-overleggen' en de informele gesprekken over o.a. leiderschap met de voorzitter en een lid van de raad dragen daaraan bij. Het college maakt geregeld – en steeds vaker – gebruik van de expert- en adviesrol van de Raad van Toezicht, door gericht te sparren met een lid. Het college is tevreden over het functioneren van beide commissies van de raad. De onderwijscommissie blijft zich verder ontwikkelen. De daar gevoerde gesprekken hebben enerzijds een verantwoordingskarakter en anderzijds bieden ze de mogelijkheid voor het College van Bestuur om advies en reflectie op bestuurlijke en leiderschapsvraagstukken te ontvangen.

1.8 ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad: vol vertrouwen vooruit!

Voor de Ondernemingsraad (OR) van het Alfa-college was het jaar 2017 een jaar vol veranderingen.

VERKIEZINGEN

Allereerst waren er de verkiezingen in het voorjaar die zorgden voor een nieuwe samenstelling van de OR met ingang van 1 augustus 2017. In de nieuwe OR zijn alle zetels in de vier kiesgroepen regio Groningen, regio Hardenberg, regio Hoogeveen en Bedrijfsvoering/College van Bestuur bezet. De OR werd in 2017 ondersteund door een ambtelijk secretaris.

MISSIE-VISIE

De nieuwe OR heeft zijn 'Missie en visie Ondernemingsraad' vol enthousiasme geformuleerd en trots gedeeld met de organisatie. Zij dient als kompas voor de zittingsperiode 2017-2020. Deze OR heeft na kort overleg, unaniem gekozen voor de NavigatOR-methode (zie: <https://nvgtr.nl>). Door het werken met deze efficiënte methode is het voor alle partijen duidelijk welke aanpak de OR voorstaat.

De speerpunten van de OR zijn:

- Het bieden van goede werk- en leeromstandigheden
- De zichtbaarheid van de OR vergroten
- Een 'wij-zij-cultuur' tussen onderwijsgevend (OP) en het onderwijsondersteunend en Beheerpersoneel (OBP) voorkomen
- Het van elkaar leren
- Sociale veiligheid
- Medezeggenschap verbeteren en sterker verankeren

INNOVATIE

Ook heeft de OR gekozen voor een actieve en intensieve werkwijze. Er zijn werkgroepen geformeerd, onderverdeeld in Verkenner, OP en OBP, Werk- en leeromstandigheden en Sociale veiligheid, Dagelijks bestuur en Medezeggenschap en zichtbaarheid OR. Deze werkgroepen verdiepen zich actief en proactief in de verschillende aandachtspunten.

CONTACTEN MET FORMELE PARTNERS

De OR heeft maandelijks constructief overleg met het College van Bestuur en twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht. Met de Studentenraad heeft de OR formeel en informeel contact gehad. Samen met de SR heeft de OR een plaatsvervangend-lid voor de Klachtencommissie Alfa-college voorgedragen.

AGENDAPUNTEN

Hoog op de agenda van 2017 stonden:

- Functiehuis OBP - in navolging van de vorige OR heeft de nieuwe OR van meet af aan aangegeven dit proces ook in 2018 kritisch te willen volgen.
- Functiemix (salarismix)
- Onderwijsinnovatie
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Banenafspraken (BAB)

- Verzuim
- Begroting 2018

De OR wil fungeren als de oren en ogen van de organisatie en hij wil de signalen van de werkvloer gevraagd en ongevraagd voorleggen aan de bestuurder.

Anni Brill, voorzitter Ondernemingsraad

1.9 STUDENTENRAAD

Per augustus 2017 wijzigde de samenstelling van de Studententraad. Vijf leden die in 2016 al in de Studententraad zaten, maakten ook in 2017 deel uit van de raad: Mirlin Nieuwenhuis, Harmen Kompagnie, Demi Muller, Maurits Medemblik en Jonathan Goeree. In het voorjaar van 2017 heeft de Studententraad diverse activiteiten op de locaties georganiseerd die ertoe hebben geleid dat er vier nieuwe leden zijn gevonden: Jordy Buiten, Ian Kuper, Sandor Exalto en Melanie Bruins Slot. Nadere informatie over de samenstelling van de Studententraad is te vinden in [bijlage 10](#).

De leden van de Studententraad kozen Mirlin tot voorzitter, Demi tot secretaris en Harmen tot penningmeester/vice-voorzitter. Ook dit jaar werd de Studententraad weer begeleid door Jan Jakop Schuringa.

VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De Studententraad heeft in totaal negen keer vergaderd met het College van Bestuur. De leden beschouwen de samenwerking als zeer prettig. De gesprekken verlopen soepel en we krijgen altijd een snelle reactie terug wanneer er vragen of onduidelijkheden zijn. Er wordt aandachtig geluisterd en de punten worden ook serieus opgepakt. Het bleek dat de vergadertijd vaak tijd te kort was en we hebben daarom samen met het College van Bestuur besloten de gezamenlijke vergaderingen een kwartier langer te laten duren.

Onderwerpen die voorbij kwamen, waren o.a. het stoppen en starten van opleidingen en de algemene voorwaarden bij de Onderwijsovereenkomst (OWO) en de praktijkovereenkomst (POK). Daarnaast hebben we onder andere gesproken over de hoofdlijnen van de begroting 2018, de klachtenregeling, de examens op het Alfa-college en een rookvrije schoolomgeving.

De Studententraad is in totaal 21 keer bij elkaar geweest in 2017. Zowel in juni als in december 2017 kwamen de Studententraad en de Raad van Toezicht bij elkaar voor een vergadering. Voor ons als Studententraad een boeiende ervaring. De dagelijkse besturen van de Ondernemingsraad en de Studententraad zijn één keer bij elkaar geweest.

STUDENTENRAAD ON TOUR 2017

Ook dit jaar werden weer de 'Studentenraad on Tour'-acties gehouden. Het doel van deze tour is om meer bekendheid te genereren voor de Studententraad en ook om nieuwe leden te werven voor de Studententraad. De volgende locaties werden tijdens deze tour bezocht:

- Hardenberg – Parkweg
- Hoogeveen – Voltastraat
- Groningen – Kardingerplein (Uniformberoepen)
- Groningen – Kardingerweg (Sport en Bewegen)

Met de nodige tam-tam presenteerden de leden van de Studententraad zich op deze locaties. Zij gingen in gesprek met studenten en nodigden hen uit tal van zaken op papier te zetten over het wel en wee op hun locatie. Ook konden ze aangeven of ze zo mogelijk zin hadden om zitting te nemen in de Studententraad. De keuze van de locaties waar de Studententraad on Tour'-acties zijn geweest, is bewust gemaakt. Het waren locaties waar vacatures ontstonden in de raad met ingang van het nieuwe schooljaar. Mede door 'Studententraad on tour' zijn de vacatures op de bezochte locatie ingevuld.

LUNCHGESPREKKEN

Dit jaar zijn ook weer een aantal lunchgesprekken gehouden. Tijdens de lunchpauze nodigt de Studententraad klassenvertegenwoordigers op een locatie uit om onder het genot van een hapje en een drankje in gesprek te komen over zaken die op de locatie spelen, zowel positieve als negatieve. Allen ervaren dit telkens weer als een zinvolle ontmoeting waarbij belangrijke zaken vervolgens door de Studententraad gedeeld worden met het managementteam van de desbetreffende locatie. Zaken die eruit springen zijn: parkeerproblemen, de Studieboekencentrale, klimaatbeheer, pauze vs. grootte kantine en de schoolkosten.

CURSUSSEN

De JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, JOB, had in het begin van het nieuwe schooljaar cursussen aangeboden aan de Studententraad. In december 2017 werd de tweedaagse cursus aangeboden. Harmen en Maurits hebben deelgenomen aan deze cursus en deze werd als zeer positief ervaren. De leden hebben niet alleen deelgenomen om ervan te leren, maar zij hebben ook andere studenten ontmoet van verschillende ROC's in heel Nederland. Hierdoor werd er veel van elkaar geleerd en was deze cursus een groot succes. Het wordt zeer aangeraden om nieuwe leden deel te laten nemen aan cursussen die JOB aanbiedt.

Mirlin Nieuwenhuis, voorzitter Studententraad

1.10 INSTELLINGSADVIESRAAD

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

In bijlage 10 is vermeld wie de bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad van het Alfa-college in 2017 hebben bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de onderwerpen Leven Lang Leren en Genderdiversiteit aan de orde geweest.

LEVEN LANG LEREN

De bespreking van dit onderwerp in de bijeenkomst in mei begon met een inleiding door de heer Zwijs, directeur VNO/NCW Noord. Hij gaf aan dat het onderwerp scholing in ondernemerskring nu constant op de agenda staat. Vervolgens legde hij de aanwezigen vier stellingen voor. Na hem hield mevrouw De Graaff, lid College van Bestuur Alfa-college een inleiding waarin ze aangaf welke vormen van Leven Lang Leren het Alfa-college ziet en wat het daaraan nu doet. In groepen werden daarop de stellingen van de heer Zwijs besproken.

In de terugkoppeling bleek dat ROC's meer in zouden moeten zetten op een Leven Lang Leren en dat ze dat vooral moeten doen door het verstevigen van hun relaties met alumni. Daarnaast moeten ROC's vanaf het begin van hun opleiding studenten ervan bewust maken dat een Leven Lang Leren van belang is. Elke student moet een lerende houding ontwikkelen, ongeacht zijn niveau. Interesse, nieuwsgierigheid, perspectief en succeservaringen kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van die lerende houding.

Het was een rijke bijeenkomst; de opbrengst ervan wordt meegenomen bij het maken van een eigen Alfa-college visiedocument Leven Lang Leren.

GENDERDIVERSITEIT

De bijeenkomst van de Instellingsadviesraad in november stond in het teken van de vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mannen kiezen voor beroepen die nu veelal door vrouwen worden uitgeoefend en dat vrouwen kiezen voor beroepen die vaak als mannenberoepen worden gezien? Mevrouw De Graaf en mevrouw Hompe, beiden voor het Alfa-college actief in het project om meer meisjes in de techniek te krijgen, gingen in hun inleidingen resp. in op de insteek van de landelijke campagne (sinds 2016) 'Meer meisjes in MBO Techniek' en de genderscan die in dat kader is uitgevoerd in het Alfa-college. De heer Emmelkamp, directeur/bestuurder van Woon- en zorgcentrum De Westerkim, ging in op genderdiversiteit in zijn instelling en de uitdaging van alle zorgbestuurders om op korte termijn gezamenlijk 70.000 extra medewerkers te werven. Mevrouw Meuleman, HR Business Partner Fokker Aerostructures BV, ging in haar inleiding o.a. in op genderdiversiteit binnen haar bedrijf en hoe te handelen in het bereiken van de gewenste doelgroep.

In de gesprekken naar aanleiding van de inleidingen was een rode draad te onderkennen: het is van belang dat er rolmodellen/ambassadeurs zijn die laten zien dat het heel aantrekkelijk is om te werken in een beroep waarin traditioneel weinig vrouwen dan wel mannen werkzaam zijn. Zo zouden vrouwen die werkzaam zijn in de techniek, een rol kunnen spelen bij de voorlichting over technische beroepen in het primair en voortgezet onderwijs en zou het onderwijs in kunnen zetten op meer vrouwelijke docenten voor technische vakken. Omgekeerd geldt dit voor beroepen in de zorg. Ook in de werving van jongeren voor opleidingen en voor nieuwe medewerkers moet in de beeldtaal hierop ingespeeld worden. Zo moeten bijv. voor het werven van meisjes/vrouwen ook meisjes/vrouwen worden afgebeeld die in het desbetreffende beroep actief zijn en moeten jongens die belangstelling hebben voor het werk in de zorg tijdens een kennismaking met dit werkveld ook zien wat zij kunnen doen voor mannelijke patiënten/cliënten.

Voor de inleiders leverde dit gesprek veel aanknopingspunten voor hun eigen praktijk. Het Alfa-college neemt de nieuwe inzichten mee in zijn plan van aanpak om meer meisjes in de techniek te krijgen. De heer Emmelkamp neemt de opbrengst van deze bijeenkomst mee in de gesprekken die de zorginstellingen gezamenlijk in Zorgplein Noord gaan voeren om de arbeidsmarktproblemen te tackelen. Mevrouw Meuleman geeft aan dat ze door deze bijeenkomst zich er meer van bewust is geworden dat ze meer zou kunnen inzetten op het bereiken van vrouwen als potentiële werknemers. Fokker zou daarin ook meer samen op kunnen trekken met het onderwijs, bijv. door een medewerkster van Fokker te betrekken bij de voorlichting van het Alfa-college.

1.11 BELANGHEBBENDEN

Deelnemers, ouders, bedrijven/instellingen, oud-deelnemers en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van belanghebbenden van het Alfa-college. Ons ROC wil deze belanghebbenden invloed geven op ons onderwijs. In de tabel in [bijlage 9](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.

HET ALFA-COLLEGE

1.1 STRATEGISCH BELEID

In 'Doelbewust naar buiten, Strategisch beleid augustus 2015 – juli 2019' is het strategisch beleid van het Alfa-college vastgelegd. De missie van het Alfa-college is in het strategisch beleidsdocument als volgt verwoord:

Het Alfa-college, het christelijk Regionaal Opleidingencentrum in Noord- en Oost-Nederland, is partner in ontwikkeling in de regio en verzorgt beroepsopleidingen en Leven Lang Leren-trajecten voor jongeren en volwassenen die hen als persoon en als vakman opleiden voor de samenleving van nu en straks.

Leidend in het gedrag van de medewerkers van het Alfa-college zijn drie waarden:

- **Vertrouwen:** dit is het vertrouwen dat zich kenmerkt door het bieden van veiligheid waardoor medewerkers en studenten de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Vertrouwen is in het christelijk geloof een belangrijke waarde.
- **Verbinden:** dit komt zowel intern als extern tot uitdrukking. Intern als samenhang, extern als betrouwbaarheid en betrokkenheid van het Alfa-college als partner. We verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. Verbinden is onze vertaling van de christelijke waarde naastenliefde.
- **Ondernemen:** dit komt tot uiting door erop af te gaan als we kansen zien, door goed om te gaan met onze middelen en door anderen te stimuleren hun middelen op een goede manier in te zetten. In deze waarde komt het rentmeesterschap tot uiting.

In 'Doelbewust naar buiten' is de visie van het Alfa-college beschreven. De kern ervan is verwoord in vier koersuitspraken:

1. wij dagen studenten uit in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf te halen
2. wij bereiden onze studenten voor om blijvend maatschappelijk succesvol te zijn
3. wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs
4. wij zijn rolmodel voor onze studenten

Inhoudelijk ondersteunend bij de realisatie van de koersuitspraken (en dan met name bij koersuitspraak 3) zijn de speerpunten van het Alfa-college: Ondernemen, Energie en Healthy Ageing. Onze speerpunten sluiten goed aan bij relevante sociaal-economische ontwikkelingen en innovatieve initiatieven in de regio's. De speerpunten brengen focus en versnelling aan in de onderwijsinnovatie en zorgen voor stevige netwerken en verbindingen tussen onderwijs en omgeving.

1.2 ORGANISATIE

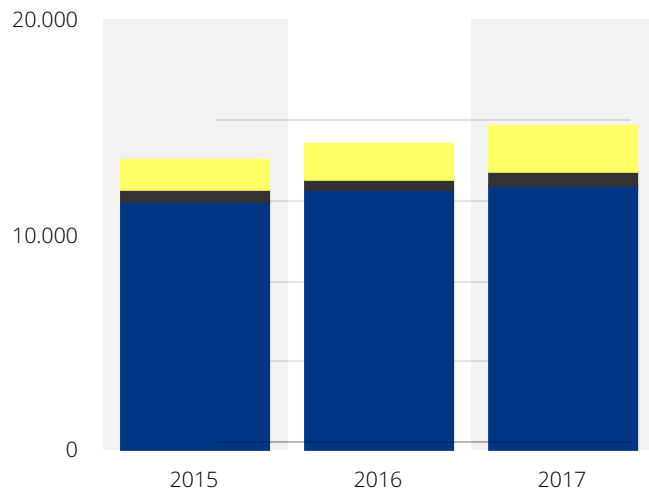
PROFIEL ORGANISATIE

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

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

Ongeveer 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1.250 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun werkzame leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

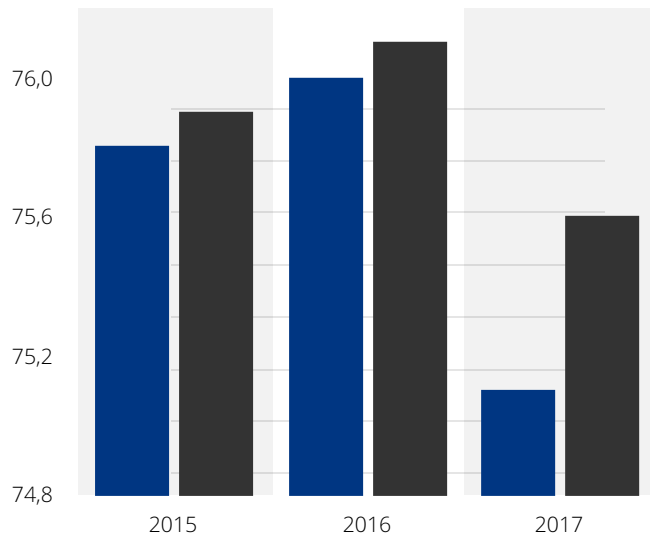
DEELNEMERSAANTALLEN



■ MBO

■ VAVO

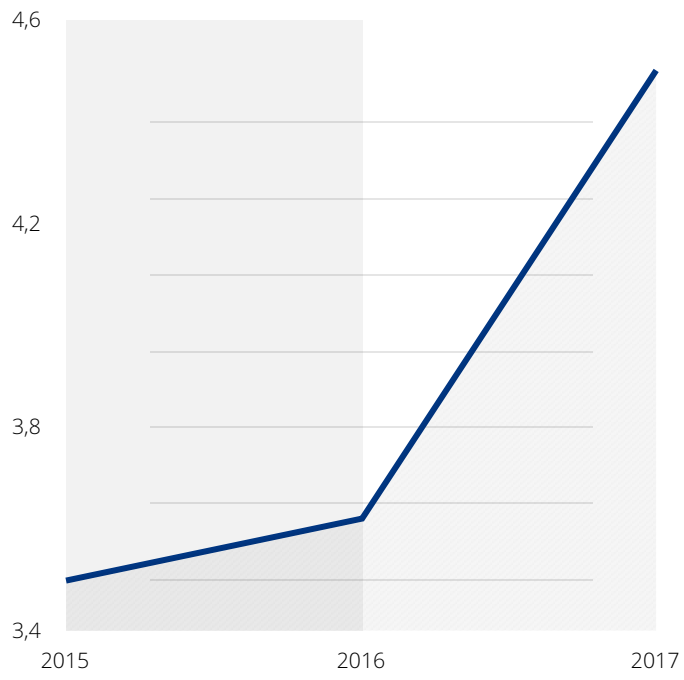
JAARRESULTAAT EN DIPLOMARESULTAAT



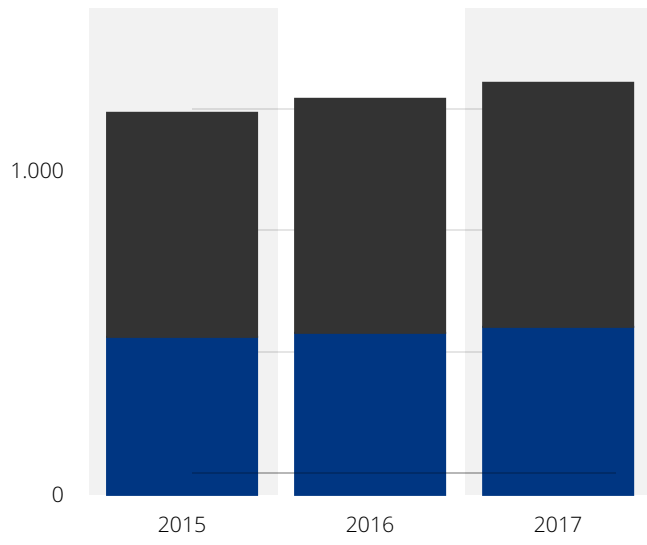
■ IR

■ DR

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN



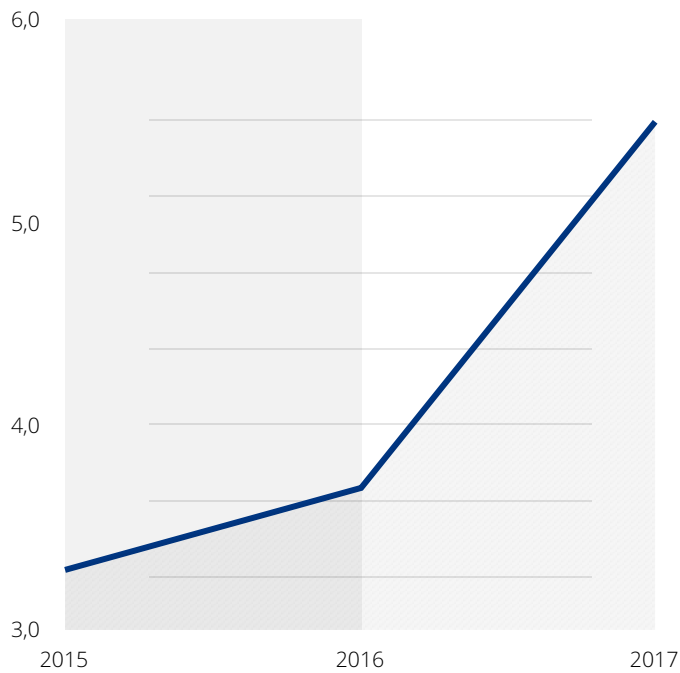
PERSONEEL



man

vrouw

VERZUIM



MENSELIJKE MAAT

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een gering aantal deelnemers; dat varieert van 68 tot 346 deelnemers. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen deelnemers hier groter zijn (variërend per locatie van 856 tot 3.023 deelnemers), is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het

gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de tweejaarlijkse JOB-monitor 2016 en het eigen Deelnemerstevredenheidsonderzoek 2017 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

vraag	score JOB '16	score DeTeO '17
Heb je goed contact met je docenten?	3,9	3,7
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,4
Word je goed geholpen als je problemen hebt bij het leren?	3,7	3,5
Als je een medewerker van school nodig hebt, kun je die dan bereiken?	3,9	3,5
Helpt de school je bij het vinden van een stage-/bvp-plaats?	3,5	3,4
Vind je dat jouw begeleider op school en jouw stagebegeleider voldoende contact hebben?	3,2	3,1
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	4	3,8
Vind je dat jouw school en je leerwerkbedrijf voldoende contact hebben?	3,5	3,2
Ben je goed geïnformeerd over je rechten en plichten?	3,4	3,2
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	62 procent weet dat	56 procent weet dat
Voel je je veilig op school?	4,2	3,9
Vind je dat je school voldoende doet om je er veilig / op je gemak te laten voelen?	3,9	3,7
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,8	3,7
Is er in jouw opleiding aandacht voor jou als persoon?	3,8	niet gevraagd

uitgedrukt in een vijfpuntschaal, waarbij 5 de hoogste score is

Hoewel de scores op de diverse vragen in het DeTeO nog voldoende zijn, zijn de scores wel lager dan in de JOB-monitor. Voor die lagere scores in het DeTeO zijn geen directe verklaringen (zie ook [paragraaf 3.2](#)). Die scores leveren wel punten van aandacht op voor de onderwijsteams.

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MeTeO) dat eind 2015 is uitgevoerd en waarvan de resultaten in januari 2016 zijn gepubliceerd:

vraag	score
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,6
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,8
Ik heb plezier in mijn werk.	8,1
Ik voel me veilig op school.	8
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,9
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,6
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	7,1
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,5
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,5
Ik krijg van mijn direct leidinggevende alle informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.	6,5

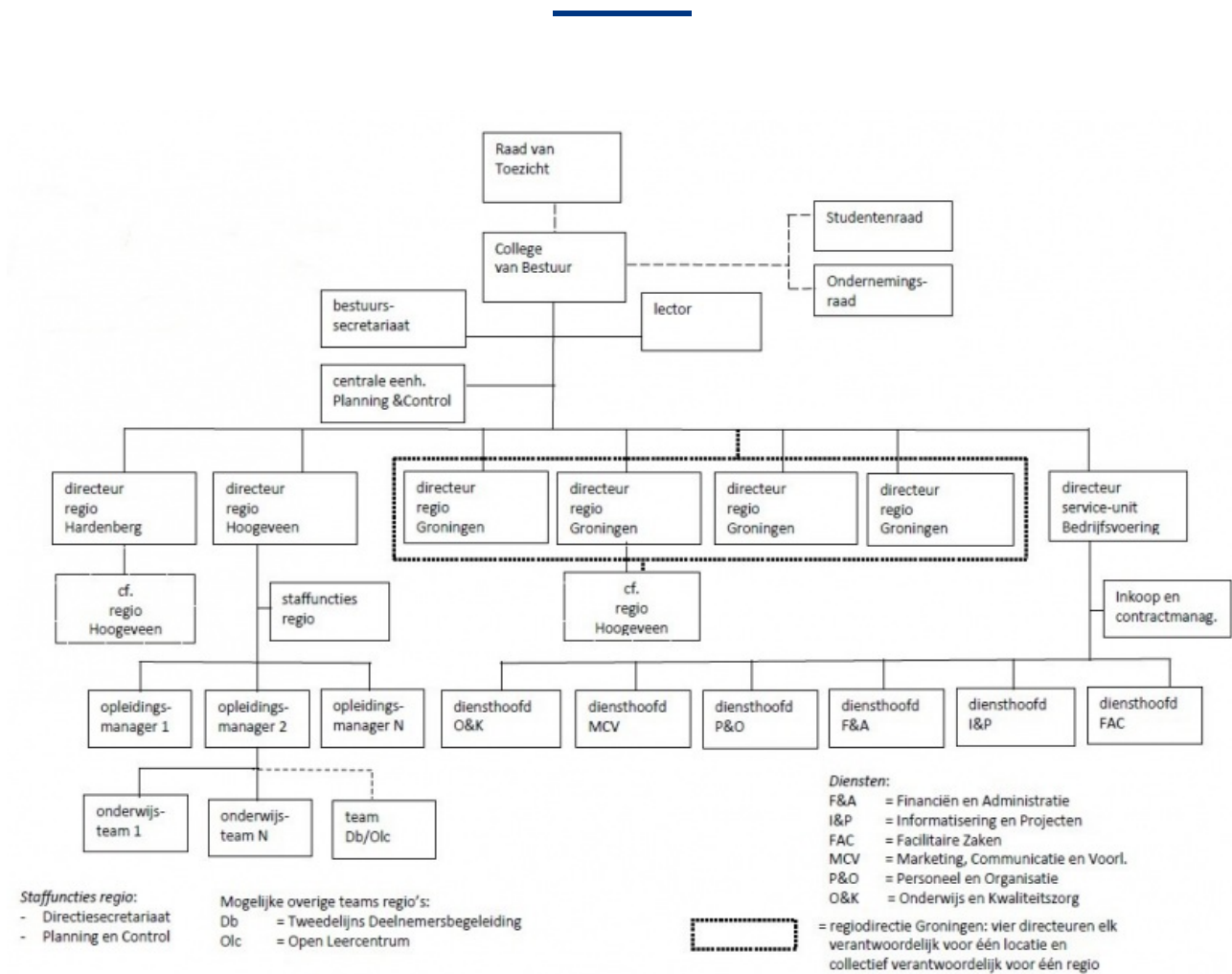
uitgedrukt in een tienpuntschaal, waarbij 10 de hoogste score is

Door de Stuurgroep Benchmark MBO van de MBO Raad is, om inhoudelijke en operationele overwegingen, besloten de afnameperiode voor het MeTeO meer te reguleren. MBO-instellingen dienen te streven naar een deelname aan het onderzoek in 2017 en/of 2018 en om dit vervolgens in een patroon van even kalenderjaren te vervolgen in 2020, 2022

e.v. Het Alfa-college heeft daarop besloten om niet in het najaar van 2017 een volgende MeTeO af te nemen maar dit te verschuiven naar het najaar van 2018. In het Geïntegreerd Jaardocument 2018 worden de scores van dat onderzoek opgenomen.

Een indirecte indicator voor de door de medewerkers ervaren menselijke maat is het verzuimpercentage. Helaas, zie paragraaf 4.2.2, is dat in 2017 opgelopen.

1.3 ORGANIGRAM



In 2017 is de inrichting van het Alfa-college aangepast. Deze aanpassingen hebben betrekking op de centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg, de dienst Projecten en ICT en op de informatiseringsfuncties.

ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

Onderwijs en Kwaliteitszorg is per 1 maart 2017 niet langer een rechtstreeks door het College van Bestuur aangestuurde centrale eenheid, maar een dienst binnen de service-unit Bedrijfsvoering. Hiertoe is besloten omdat daardoor de voor het onderwijs zo wenselijke verbinding en integraliteit op strategisch directieniveau door de directeur van de service-unit Bedrijfsvoering tot stand gebracht kan worden. Tegelijkertijd met deze herpositionering van deze dienst in de organisatie is ook een traject gestart dat ertoe heeft geleid dat de beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg direct op locatie hun werkzaamheden uitvoeren en dat beleidsontwikkeling en -voorbereiding op instellingsniveau gebeuren in drie themagroepen:

- Leren en opleiden,
- Begeleiden en coachen,
- Examineren en diplomeren.

De beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn allen lid van een van deze drie themagroepen; per themagroep treedt een van hen op als coördinator.

DIENST PROJECTEN EN ICT EN INFORMATISERINGSFUNCTIES

De informatiseringsfuncties werden tot 1 mei 2017 rechtstreeks als staffuncties aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. Daarna zijn ze gepositioneerd binnen de dienst Projecten en ICT. Omdat de nadruk van deze dienst mede hierdoor meer komt te liggen op het voeren van regie over informatisering en projecten en omdat het technische deel van ICT is uitbesteed aan een externe leverancier, is de naam van deze dienst met ingang van genoemde datum Informatisering en Projecten geworden.

Gezien de toename van de span of content en control van het diensthoofd zijn de binnen de dienst Informatisering en Projecten werkzame functioneel applicatiebeheerders en de functionele specialisten ondergebracht in een afdeling die onder leiding staat van een eigen afdelingshoofd.

1.4 JURIDISCHE STRUCTUUR

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het doen geven en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting. De Raad van Toezicht van de stichting heeft tot taak toezicht te houden 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 toestemming te vragen aan de Raad van Toezicht. Binnen deze context is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de stichting.

Het Alfa-college is in 2017 verbonden met de volgende rechtspersonen:

- *Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA*: in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op

het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.

- *CV Beheersmaatschappij LOC+*: deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.
- *Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.*: deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingscentra. Naast Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen.
- *Stichting EPI-kenniscentrum*: in deze door Alfa-college opgerichte stichting worden de activiteiten uitgevoerd voortvloeiende uit het penvoerderschap van Alfa-college t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast Alfa-college participeren Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen).

In 2017 heeft het Alfa-college zijn 8 certificaten van de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord-Nederland verkocht. Het Alfa-college is derhalve niet meer juridisch verbonden met deze stichting.

1.5 RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijf keer vergaderd. Naast de reguliere plan- en verantwoordingsdocumenten (zoals geïntegreerd jaardocument 2016, resultaten monitoring kaderbrief 2016/2017, kaderbrief 2017/2018 en begroting 2018 incl. meerjarenbegroting) heeft de raad in zijn vergaderingen onder andere aandacht besteed aan:

- (specifiek onderzoek inspectie naar) sociaal klimaat, kwaliteitsborging en examinering op de locatie Boumaboulevard
- evaluatie communicatie raad en college m.b.t. problematiek op locatie Boumaboulevard
- identiteit in relatie tot grondslagformulering in statuten
- aanpassen statuten Stichting Chr. Regionaal Opleidingscentrum Noord- en Oost-Nederland
- invulling vacature Raad van Toezicht per 1 januari 2018
- jaarrekening 2016 en jaarplan 2017 Stichting EPI-kenniscentrum
- verkoop percelen en panden Travertijnstraat 6 Groningen
- gezamenlijk lectoraat Hanzehogeschool en Alfa-college 'Ondernemen in verandering'
- honorering Raad van Toezicht
- besturingsfilosofie en -model

De Raad van Toezicht heeft in 2017 twee werkbezoeken afgelegd: in april aan Leer-werkbedrijf De Es en in september aan de opleidingslocaties op Kardinge. In het leer-werkbedrijf verrichten studenten van de opleidingen Dienstverlening en Zorg (Mbo - niveau 1) als stagiair gedurende een jaar passend bij hun opleiding allerlei werkzaamheden in zorgcentrum De Es, in de wijk Selwerd en bij cliënten thuis. Daarnaast krijgen ze in

De Es hun lessen. De raad heeft het zeer gewaardeerd om te zien en te beleven op welke wijze aan deze kwetsbare doelgroep contextrijk en betekenisvol onderwijs werd gegeven. Op de locaties Kardinghe heeft de raad kennisgemaakt met diverse activiteiten in de opleidingen Sport en Bewegen en Uniformberoepen. Bij beide werkbezoeken hebben de leden van de raad veel en ongedwongen kunnen spreken met studenten en docenten. Het trof hen daarbij in beide werkbezoeken dat er een lijn is tussen het beleid van de instelling en de geest waarin op de diverse locaties gewerkt wordt.

In november 2017 heeft de Raad van Toezicht zijn jaarlijkse evaluatie- en scholingsdag gehouden. In het ochtenddeel heeft de heer M. Kaptein, Professor of Business Ethics and Integrity Management bij het Erasmus Research Institute for Management/partner KPMG, met de raad in een interactieve setting verkend wat het werken met soft controls betekent voor de werkzaamheden van een Raad van Toezicht. Het middagdeel van deze dag startte met de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht en werd afgesloten door in te gaan op de stand van zaken en dilemma's m.b.t. onderwijsinnovatie.

Leden van de Raad van Toezicht hebben beide bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad bijgewoond. De voltallige raad heeft één keer overleg gehad met de Ondernemingsraad en één keer met de Studentenraad. Ook is door delegaties van de raad nog een keer gesproken met beide medezeggenschapsorganen afzonderlijk. De bijeenkomsten van het Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen worden door leden van de raad bezocht.

De voorzitter van de Raad van Toezicht bespreekt samen met de voorzitter van het College van Bestuur zo'n twee weken voorafgaand aan een reguliere vergadering van de raad de dagelijkse gang van zaken in het Alfa-college. In dat gesprek wordt ook de agenda voor de volgende vergadering van de raad voorbereid. Daarnaast hebben de voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille twee keer per jaar een gesprek met het volledige College van Bestuur over besturingsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college.

De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies staan in [bijlage 10](#).

De Raad van Toezicht kijkt in zijn algemeenheid goed terug op 2017. De resultaten zijn goed, zowel van het onderwijs in de vorm van de jaar- en diplomaresultaten en de tevredenheid van de studenten over het onderwijs (waardoor het Alfa-college ook in 2017 weer het best scorende ROC in Noord-Nederland was in de Keuzegids MBO) als van de bedrijfsvoering o.a. blijkend uit de goede financiële resultaten. Tegelijkertijd heeft de situatie op de locatie Boumaboulevard de raad met zorg vervuld, maar de raad heeft ook gezien dat er in 2017 gerichte acties in gang gezet zijn die hem het vertrouwen geven dat de noodzakelijke verbetering wordt gerealiseerd.

ONDERWIJSKWALITEIT

De kwaliteit van het onderwijs heeft de bijzondere aandacht van de Raad van Toezicht. De raad wordt hierover op verschillende manieren geïnformeerd:

- in het dashboard van de raad zijn de voor de onderwijskwaliteit relevante indicatoren opgenomen zoals jaar- en diplomaresultaat, deelnemerstevredenheid, cijfers van voortijdige school- en instellingsverlaters en opleidingen

met onvolkomenheden;

- het College van Bestuur informeert de raad over onderzoeken van de inspectie naar de kwaliteit van het onderwijs en verstrekt de desbetreffende rapporten aan de raad;
- in de overleggen van de onderwijscommissie worden de resultaten van de interne audits naar onderwijs en examinering besproken evenals de resultaten van de deelnemerstevredenheidsonderzoeken;
- daarnaast is er in de onderwijscommissie veel aandacht voor de professionalisering van de medewerkers in het licht van de onderwijskwaliteit.

Voor de oordeelsvorming van de leden van de Raad van Toezicht over de kwaliteit van het onderwijs in het Alfa-college zijn de gesprekken met studenten en medewerkers tijdens de werkbezoeken op de onderwijslocaties zeer belangrijk. In de terugkoppeling daarvan in de vergadering van de raad is het steeds im- dan wel expliciet onderwerp van gesprek. Ook in de gesprekken die de Raad van Toezicht heeft met de Ondernemingsraad en Studentenraad, bevraagt de raad zijn gesprekspartners daarop.

EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Leidend voor de evaluatie van het College van Bestuur is het strategisch beleid van het Alfa-college en de vertaling hiervan naar koers en keuzes met de hierbij vastgestelde hard controls. Ook de soft controls komen aan de orde. Accenten van de afspraken liggen op thema's als kwaliteitszorg en de borging hiervan, innovatief onderwijs, regie en eigenaarschap op onderwijstrajecten en verbetering van werkprocessen en hierbij gehanteerde systemen. De beloning van de leden van het College van Bestuur vindt plaats binnen de voor de sector onderwijs geldende afspraken in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

ACTIES OP BASIS VAN EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2016

In zijn evaluatie in december 2016 heeft de Raad van Toezicht een aantal aandachtspunten geformuleerd voor zijn relatie met het College van Bestuur:

- Raad van Toezicht en College van Bestuur zouden elkaars netwerken beter kunnen benutten.
- de raad zou graag eerder willen aanhaken bij grote thema's door daarover het gesprek met het college aan te gaan.
- de raad wil graag samen met het college terugkijken op de gang van zaken en op elkaars rol als het gaat om de problematiek op de Boumaboulevard.
- de raad zou graag feedback ontvangen van het college als het gaat om adviezen van hem of zijn commissies aan het college; op basis daarvan kunnen de leden van de raad in een volgend gesprek een gerichtere inbreng hebben.
- de onderwijscommissie zou door het college meer strategisch ingezet kunnen worden, waarna het college een voorstel aan de raad kan voorleggen.
- de raad zou graag jaarlijks door het college een schouw van de directeuren willen hebben opdat de raad tijdig geïnformeerd is over mogelijke ontwikkelingen.

In 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de raad en het college over het gebruiken van elkaars netwerken. Daarin bleek dat dit van beide een zekere alertheid vraagt, maar dit gesprek heeft niet geleid tot concrete vervolgtacties. De wens van de raad om aan te haken bij grote thema's heeft ertoe geleid dat de raad vroegtijdig is betrokken bij de

gedachtevorming over de door het college gewenste organisatieontwikkeling en dat de auditcommissie aan de voorkant is betrokken bij het wel/niet opnemen van een kansendossier in de aanbesteding voor de ver-/nieuwbouw van de locatie Voltastraat . In september 2017 hebben raad en college het proces en de onderlinge communicatie m.b.t. de situatie op de Boumaboulevard geëvalueerd. Beide gremia hebben in dit gesprek naar elkaar uitgesproken dat het goed is het als dilemma te zien en bespreekbaar te maken hoe om te gaan met de werkgevers- en toezichtsrol van de raad in kwesties als deze. De wens om feedback te ontvangen van het college, vraagt van de raad dat hij daar zelf ook gericht om vraagt. Hoewel de onderwijscommissie nu meer strategisch wordt ingezet, heeft dat nog niet geleid tot een voorstel van het college aan de raad op basis daarvan. In februari 2018 is de raad door het college geïnformeerd over het resultaat van zijn schouw van de directeurs.

EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2017

In 2017 heeft de Raad van Toezicht voor de derde keer zijn zelfevaluatie uitgevoerd op basis van een zelfde schriftelijke vragenlijst. Deze lijst is ook gezamenlijk ingevuld door de leden van het College van Bestuur. In de lijst zijn naast vragen in de vier categorieën die ook in vorige versies van de lijst stonden (samenstelling en samenwerking, vergaderingen, relatie raad en college en effect van werken in commissies) ook vragen toegevoegd in de categorieën opvolging zelfevaluatie 2016 en evaluatie- en scholingsdag. Ook bestaat de mogelijkheid om overige opmerkingen te maken. Zowel door de raad als het college worden de vragen positief beantwoord; op een schaal van 1 tot 4 liggen de gemiddelde scores van raad en college op nagenoeg alle vragen tussen de 3 en de 4.

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en het gesprek daarover heeft de raad de volgende acties afgesproken:

- een werkgroep uit de Raad van Toezicht bereidt de volgende scholings- evaluatiedag voor en komt daarbij met een voorstel voor:
 - opzet en insteek van de scholings- en evaluatiebijeenkomst (een 24-uurs bijeenkomst?),
 - een alternatief voor de vragenlijst t.b.v. de evaluatie,
 - het vervolg van het gesprek over soft controls in relatie tot het eigen functioneren.
- er komt een procedure om de individuele scholingswensen van de leden van de Raad van Toezicht in samenhang te beoordelen in het licht van het daarvoor beschikbare budget;
- de leden van de raad gaan in tweetallen gesprekken voeren met de directeurs in het najaar van 2018; een werkgroep uit de Raad van Toezicht komt met een voorstel voor een gesprekagenda.
- met de Ondernemingsraad wordt overlegd hoe te komen tot de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht met ingang van 1 januari 2019 op basis van zijn bindende voordrachtsrecht.
- de auditcommissie komt met een voorstel voor een andere invulling van het dashboard van de raad (met daarin minder indicatoren en per indicator de historische ontwikkeling en verwachte ontwikkeling/trend).
- de onderwijscommissie komt met een voorstel voor de relatie van de raad met het onderwerp onderwijsinnovatie.

EVALUATIE AUDIT- EN ONDERWIJSCOMMISSIE

Tijdens de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is het functioneren van beide commissies beoordeeld; de meerwaarde van het werken met de onderwijs- en auditcommissie wordt zowel door de raad als het college breed gedeeld. Beide commissies hebben ook zichzelf geëvalueerd.

De auditcommissie heeft in haar evaluatie de complementariteit van haar leden als een sterk punt benoemd. Vanuit de organisatie wordt blijk gegeven van heel veel vertrouwen naar de commissie; zij voelt zich dan ook uitstekend bediend. De organisatie daagt de commissie daardoor ook uit om zijn voorbereiding goed te doen. Daardoor ontstaan leuke gesprekken in de commissie. De stukken zijn kwalitatief goed. Om ervoor te zorgen dat de commissie voldoende scherp blijft, heeft de auditcommissie goede ervaringen met het vooroverleg dat zij intern voert voorafgaand aan haar vergadering in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de organisatie.

In haar evaluatie heeft de onderwijscommissie geconstateerd dat er een omslag is gemaakt naar meer een 'helikopter-agenda' in zijn vergaderingen. De thema's zijn beter en ruimer geagendeerd. De commissie vindt het ook fijn dat haar leden complementaire deskundigheidsgebieden hebben. Het helpt het College van Bestuur dat de onderwijscommissie vragen stelt die het zelf nog niet heeft gesteld. Ook de reflectie door de commissie helpt het college.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD

De heer Wigmans heeft besloten om niet voor herbenoeming in aanmerking te willen komen. Hierdoor ontstond per 1 januari 2018 een vacature in de raad. T.b.v. de vervulling van deze vacature is in afstemming met het College van Bestuur een profiel opgesteld dat ter advisering is voorgelegd aan de Ondernemingsraad en Studentenraad. Omdat de Raad van Toezicht van oordeel is dat identiteit een onderwerp is dat de aandacht van al zijn leden behoeft, is besloten niet op zoek te gaan naar een lid specifiek voor die portefeuille maar naar een nieuw lid met expertise op het gebied van de lerende mens: de manier waarop en de context waarbinnen mensen leren, zijn voortdurend aan verandering onderhevig o.a. door de toepassing van diverse nieuwe digitale mogelijkheden, veranderende opvattingen over leren en de voortdurend en steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Daarnaast wilde de raad graag zijn diversiteit vergroten. Bij zijn zoektocht naar een nieuw lid werd de raad ondersteund door Talent Performance. Deze heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2018 van mevrouw W.S. Zwart, lerarenopleider bij Saxion Hogescholen en directeur van Kom voor Taal, een bureau voor docentprofessionalisering en educatief ontwerp. Door haar benoeming is de expertise op het gebied van de lerende mens en de diversiteit in de raad vergroot.

TOT SLOT

In 2017 heeft het Alfa-college weer goede resultaten geboekt. In het bestuursverslag van dit geïntegreerd jaardocument kunt u daar veel over lezen. In de raad zelf is de samenwerking heel plezierig verlopen en ook de relatie van de raad met het College van Bestuur is zeer goed. Al die positieve ontwikkelingen en goede verhoudingen zorgen ervoor dat we als Raad van Toezicht met vertrouwen naar de toekomst van het Alfa-college kijken. Tegelijkertijd realiseert de raad zich dat hij zich hier niet door in slaap moet laten wiegen en dat hij vanuit zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en werkgever van het College van Bestuur voldoende kritische afstand moet blijven houden.

Margreeth Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 NALEVING GOVERNANCE CODE

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor Colleges van Bestuur en aanbevelingen voor Raden van Toezicht. College van Bestuur en Raad van Toezicht voldoen nagenoeg aan alle voor hen geldende bepalingen in deze code.

Het College van Bestuur wijkt op één punt bewust af van de verantwoordelijkheden zoals genoemd in de governance code. Het heeft in afwijking van wat onder punt 5 van de verantwoordelijkheden is bepaald, besloten om voor externe en interne belanghebbenden geen verschillende klachtenregelingen te maken: een klacht is een klacht en voor interne en externe klagers is de procesgang dezelfde.

Als het gaat om de voor hem geldende bepalingen heeft de Raad van Toezicht besloten om m.b.t. twee aanbevelingen anders te handelen dan in de code is bepaald:

- in afwijking van wat bij aanbeveling 1 is opgenomen hanteert de Raad van Toezicht niet een toezichtskader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht. De Raad van Toezicht wordt volop betrokken bij de strategische keuzes. Om de realisatie ervan te kunnen beoordelen is er in de organisatie een goede planning en controlcyclus. Op basis daarvan wordt de Raad van Toezicht regelmatig door het College van Bestuur van de nieuwste informatie m.b.t. de voortgang op de diverse indicatoren voorzien. Dat is al een prima toetsingskader, waardoor een eigen kader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht naar het oordeel van de raad niet nodig is.
- in afwijking van wat in aanbeveling 9 is bepaald, maakt de Raad van Toezicht niet tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het college van bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven. De Raad van Toezicht vindt dat het door de individuele evaluatiegesprekken en de gesprekken twee keer per jaar tussen College van Bestuur en de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht over het leiderschap van het college hieraan al op een plezierige en natuurlijke manier wordt vormgegeven.

1.7 EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Jaarlijks evalueert het College van Bestuur zijn samenwerking en het resultaat ervan als voorbereiding op zijn jaarlijkse individuele evaluatiegesprekken met de Raad van Toezicht. Bij zijn evaluatie gaat het college ook in op zijn relatie met de Ondernemingsraad, Studentenraad en Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur werkt als team vanuit gedeelde waarden en een gezamenlijke visie op de koers van het Alfa-college. De collegeleden stemmen die koers goed af tijdens de wekelijkse College van Bestuur-vergadering en zij hebben tussendoor ook zeer geregeld contact. Daarbij constateerden ze dat, wanneer er sprake is van verschil van inzicht, ze meer tijd zouden moeten nemen om dit dieper en mogelijk ook in een bredere groep te verkennen. Daarom plannen de collegeleden nu driemaal per jaar gezamenlijke evaluatiemomenten waarin ze expliciet stilstaan bij de vraag

of ze op koers liggen en of hun bestuurlijk leiderschap voldoende bijdraagt. Tijd nemen voor dat gesprek ervaren ze als heel waardevol. Daarnaast hebben ze diverse malen meer tijd genomen om lastige vraagstukken te bespreken met hun directe ondersteuners en/of met de directeuren in het overleg met hen. Dat leidde steeds tot een meer passende en gedragen aanpak.

De collegeleden merken in het algemeen dat hun sturing, drive en betrokkenheid helpen om de goede dingen en de dingen goed te doen binnen de school. De draai die zij willen maken door meer te werken vanuit een synergiemodel en te sturen met soft controls naast hard controls, vraagt veel van hun leiderschap. Het raakt aan hun eigen biografie en competenties en vraagt een andere implementatie-aanpak dan de klassieke.

Voor het schooljaar 2017-2018 hebben de collegeleden als speerpunten geformuleerd: examinering, kwaliteitszorg, besturingsfilosofie en soft controls. Elk lid heeft twee van deze punten onder zijn/haar hoede genomen, om zo maximale focus te creëren.

De samenwerking met de Ondernemingsraad is uitstekend. De huidige OR lijkt een mooie afspiegeling van opvattingen en ervaringen die in de hele organisatie leven en dat is voor het College van Bestuur erg van belang. De OR heeft een eigen inhoudelijke agenda en ambities, bereidt zich goed voor, is positief-kritisch en richt zich echt op de kwaliteit van onderwijs en personeel. Het college nodigt de OR nadrukkelijk uit om hem te bevragen en het benut actief de ideeën die worden aangedragen.

De samenwerking met de Studentenraad is uitermate plezierig. Het college ziet de belangrijke rol die de begeleider van de Studentenraad heeft, ook gelet op de frequente wisseling van leden. Het is leuk om met de Studentenraad samen te werken en het college doet zijn best optimaal gebruik te maken van wensen die binnen de Studentenraad leven.

Het College van Bestuur is heel tevreden over zijn samenwerking met de Raad van Toezicht. Die samenwerking kenmerkt zich door vertrouwen en blijven leren. De jaarlijkse scholingsbijeenkomsten, de 'met-de-benen-op-tafel-overleggen' en de informele gesprekken over o.a. leiderschap met de voorzitter en een lid van de raad dragen daaraan bij. Het college maakt geregeld – en steeds vaker – gebruik van de expert- en adviesrol van de Raad van Toezicht, door gericht te sparren met een lid. Het college is tevreden over het functioneren van beide commissies van de raad. De onderwijscommissie blijft zich verder ontwikkelen. De daar gevoerde gesprekken hebben enerzijds een verantwoordingskarakter en anderzijds bieden ze de mogelijkheid voor het College van Bestuur om advies en reflectie op bestuurlijke en leiderschapsvraagstukken te ontvangen.

1.8 ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad: vol vertrouwen vooruit!

Voor de Ondernemingsraad (OR) van het Alfa-college was het jaar 2017 een jaar vol veranderingen.

VERKIEZINGEN

Allereerst waren er de verkiezingen in het voorjaar die zorgden voor een nieuwe samenstelling van de OR met ingang van 1 augustus 2017. In de nieuwe OR zijn alle zetels in de vier kiesgroepen regio Groningen, regio Hardenberg, regio Hoogeveen en Bedrijfsvoering/College van Bestuur bezet. De OR werd in 2017 ondersteund door een ambtelijk secretaris.

MISSIE-VISIE

De nieuwe OR heeft zijn 'Missie en visie Ondernemingsraad' vol enthousiasme geformuleerd en trots gedeeld met de organisatie. Zij dient als kompas voor de zittingsperiode 2017-2020. Deze OR heeft na kort overleg, unaniem gekozen voor de NavigatOR-methode (zie: <https://nvgtr.nl>). Door het werken met deze efficiënte methode is het voor alle partijen duidelijk welke aanpak de OR voorstaat.

De speerpunten van de OR zijn:

- Het bieden van goede werk- en leeromstandigheden
- De zichtbaarheid van de OR vergroten
- Een 'wij-zij-cultuur' tussen onderwijsgevend (OP) en het onderwijsondersteunend en Beheerpersoneel (OBP) voorkomen
- Het van elkaar leren
- Sociale veiligheid
- Medezeggenschap verbeteren en sterker verankeren

INNOVATIE

Ook heeft de OR gekozen voor een actieve en intensieve werkwijze. Er zijn werkgroepen geformeerd, onderverdeeld in Verkenners, OP en OBP, Werk- en leeromstandigheden en Sociale veiligheid, Dagelijks bestuur en Medezeggenschap en zichtbaarheid OR. Deze werkgroepen verdiepen zich actief en proactief in de verschillende aandachtspunten.

CONTACTEN MET FORMELE PARTNERS

De OR heeft maandelijks constructief overleg met het College van Bestuur en twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht. Met de Studentenraad heeft de OR formeel en informeel contact gehad. Samen met de SR heeft de OR een plaatsvervangend-lid voor de Klachtencommissie Alfa-college voorgedragen.

AGENDAPUNTEN

Hoog op de agenda van 2017 stonden:

- Functiehuis OBP - in navolging van de vorige OR heeft de nieuwe OR van meet af aan aangegeven dit proces ook in 2018 kritisch te willen volgen.
- Functiemix (salarismix)
- Onderwijsinnovatie
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Banenafspraken (BAB)

- Verzuim
- Begroting 2018

De OR wil fungeren als de oren en ogen van de organisatie en hij wil de signalen van de werkvloer gevraagd en ongevraagd voorleggen aan de bestuurder.

Anni Brill, voorzitter Ondernemingsraad

1.9 STUDENTENRAAD

Per augustus 2017 wijzigde de samenstelling van de Studententraad. Vijf leden die in 2016 al in de Studententraad zaten, maakten ook in 2017 deel uit van de raad: Mirlin Nieuwenhuis, Harmen Kompagnie, Demi Muller, Maurits Medemblik en Jonathan Goeree. In het voorjaar van 2017 heeft de Studententraad diverse activiteiten op de locaties georganiseerd die ertoe hebben geleid dat er vier nieuwe leden zijn gevonden: Jordy Buiten, Ian Kuper, Sandor Exalto en Melanie Bruins Slot. Nadere informatie over de samenstelling van de Studententraad is te vinden in [bijlage 10](#).

De leden van de Studententraad kozen Mirlin tot voorzitter, Demi tot secretaris en Harmen tot penningmeester/vice-voorzitter. Ook dit jaar werd de Studententraad weer begeleid door Jan Jakop Schuringa.

VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De Studententraad heeft in totaal negen keer vergaderd met het College van Bestuur. De leden beschouwen de samenwerking als zeer prettig. De gesprekken verlopen soepel en we krijgen altijd een snelle reactie terug wanneer er vragen of onduidelijkheden zijn. Er wordt aandachtig geluisterd en de punten worden ook serieus opgepakt. Het bleek dat de vergadertijd vaak tijd te kort was en we hebben daarom samen met het College van Bestuur besloten de gezamenlijke vergaderingen een kwartier langer te laten duren.

Onderwerpen die voorbij kwamen, waren o.a. het stoppen en starten van opleidingen en de algemene voorwaarden bij de Onderwijsovereenkomst (OWO) en de praktijkovereenkomst (POK). Daarnaast hebben we onder andere gesproken over de hoofdlijnen van de begroting 2018, de klachtenregeling, de examens op het Alfa-college en een rookvrije schoolomgeving.

De Studententraad is in totaal 21 keer bij elkaar geweest in 2017. Zowel in juni als in december 2017 kwamen de Studententraad en de Raad van Toezicht bij elkaar voor een vergadering. Voor ons als Studententraad een boeiende ervaring. De dagelijkse besturen van de Ondernemingsraad en de Studententraad zijn één keer bij elkaar geweest .

STUDENTENRAAD ON TOUR 2017

Ook dit jaar werden weer de 'Studentenraad on Tour'-acties gehouden. Het doel van deze tour is om meer bekendheid te genereren voor de Studententraad en ook om nieuwe leden te werven voor de Studententraad. De volgende locaties werden tijdens deze tour bezocht:

- Hardenberg – Parkweg
- Hoogeveen – Voltastraat
- Groningen – Kardingerplein (Uniformberoepen)
- Groningen – Kardingerweg (Sport en Bewegen)

Met de nodige tam-tam presenteerden de leden van de Studententraad zich op deze locaties. Zij gingen in gesprek met studenten en nodigden hen uit tal van zaken op papier te zetten over het wel en wee op hun locatie. Ook konden ze aangeven of ze zo mogelijk zin hadden om zitting te nemen in de Studententraad. De keuze van de locaties waar de Studententraad on Tour'-acties zijn geweest, is bewust gemaakt. Het waren locaties waar vacatures ontstonden in de raad met ingang van het nieuwe schooljaar. Mede door 'Studententraad on tour' zijn de vacatures op de bezochte locatie ingevuld.

LUNCHGESPREKKEN

Dit jaar zijn ook weer een aantal lunchgesprekken gehouden. Tijdens de lunchpauze nodigt de Studententraad klassenvertegenwoordigers op een locatie uit om onder het genot van een hapje en een drankje in gesprek te komen over zaken die op de locatie spelen, zowel positieve als negatieve. Allen ervaren dit telkens weer als een zinvolle ontmoeting waarbij belangrijke zaken vervolgens door de Studententraad gedeeld worden met het managementteam van de desbetreffende locatie. Zaken die eruit springen zijn: parkeerproblemen, de Studieboekencentrale, klimaatbeheer, pauze vs. grootte kantine en de schoolkosten.

CURSUSSEN

De JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, JOB, had in het begin van het nieuwe schooljaar cursussen aangeboden aan de Studententraad. In december 2017 werd de tweedaagse cursus aangeboden. Harmen en Maurits hebben deelgenomen aan deze cursus en deze werd als zeer positief ervaren. De leden hebben niet alleen deelgenomen om ervan te leren, maar zij hebben ook andere studenten ontmoet van verschillende ROC's in heel Nederland. Hierdoor werd er veel van elkaar geleerd en was deze cursus een groot succes. Het wordt zeer aangeraden om nieuwe leden deel te laten nemen aan cursussen die JOB aanbiedt.

Mirlin Nieuwenhuis, voorzitter Studententraad

1.10 INSTELLINGSADVIESRAAD

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

In bijlage 10 is vermeld wie de bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad van het Alfa-college in 2017 hebben bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de onderwerpen Leven Lang Leren en Genderdiversiteit aan de orde geweest.

LEVEN LANG LEREN

De bespreking van dit onderwerp in de bijeenkomst in mei begon met een inleiding door de heer Zwijs, directeur VNO/NCW Noord. Hij gaf aan dat het onderwerp scholing in ondernemerskring nu constant op de agenda staat. Vervolgens legde hij de aanwezigen vier stellingen voor. Na hem hield mevrouw De Graaff, lid College van Bestuur Alfa-college een inleiding waarin ze aangaf welke vormen van Leven Lang Leren het Alfa-college ziet en wat het daaraan nu doet. In groepen werden daarop de stellingen van de heer Zwijs besproken.

In de terugkoppeling bleek dat ROC's meer in zouden moeten zetten op een Leven Lang Leren en dat ze dat vooral moeten doen door het verstevigen van hun relaties met alumni. Daarnaast moeten ROC's vanaf het begin van hun opleiding studenten ervan bewust maken dat een Leven Lang Leren van belang is. Elke student moet een lerende houding ontwikkelen, ongeacht zijn niveau. Interesse, nieuwsgierigheid, perspectief en succeservaringen kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van die lerende houding.

Het was een rijke bijeenkomst; de opbrengst ervan wordt meegenomen bij het maken van een eigen Alfa-college visiedocument Leven Lang Leren.

GENDERDIVERSITEIT

De bijeenkomst van de Instellingsadviesraad in november stond in het teken van de vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mannen kiezen voor beroepen die nu veelal door vrouwen worden uitgeoefend en dat vrouwen kiezen voor beroepen die vaak als mannenberoepen worden gezien? Mevrouw De Graaf en mevrouw Hompe, beiden voor het Alfa-college actief in het project om meer meisjes in de techniek te krijgen, gingen in hun inleidingen resp. in op de insteek van de landelijke campagne (sinds 2016) 'Meer meisjes in MBO Techniek' en de genderscan die in dat kader is uitgevoerd in het Alfa-college. De heer Emmelkamp, directeur/bestuurder van Woon- en zorgcentrum De Westerkim, ging in op genderdiversiteit in zijn instelling en de uitdaging van alle zorgbestuurders om op korte termijn gezamenlijk 70.000 extra medewerkers te werven. Mevrouw Meuleman, HR Business Partner Fokker Aerostructures BV, ging in haar inleiding o.a. in op genderdiversiteit binnen haar bedrijf en hoe te handelen in het bereiken van de gewenste doelgroep.

In de gesprekken naar aanleiding van de inleidingen was een rode draad te onderkennen: het is van belang dat er rolmodellen/ambassadeurs zijn die laten zien dat het heel aantrekkelijk is om te werken in een beroep waarin traditioneel weinig vrouwen dan wel mannen werkzaam zijn. Zo zouden vrouwen die werkzaam zijn in de techniek, een rol kunnen spelen bij de voorlichting over technische beroepen in het primair en voortgezet onderwijs en zou het onderwijs in kunnen zetten op meer vrouwelijke docenten voor technische vakken. Omgekeerd geldt dit voor beroepen in de zorg. Ook in de werving van jongeren voor opleidingen en voor nieuwe medewerkers moet in de beeldtaal hierop ingespeeld worden. Zo moeten bijv. voor het werven van meisjes/vrouwen ook meisjes/vrouwen worden afgebeeld die in het desbetreffende beroep actief zijn en moeten jongens die belangstelling hebben voor het werk in de zorg tijdens een kennismaking met dit werkveld ook zien wat zij kunnen doen voor mannelijke patiënten/cliënten.

Voor de inleiders leverde dit gesprek veel aanknopingspunten voor hun eigen praktijk. Het Alfa-college neemt de nieuwe inzichten mee in zijn plan van aanpak om meer meisjes in de techniek te krijgen. De heer Emmelkamp neemt de opbrengst van deze bijeenkomst mee in de gesprekken die de zorginstellingen gezamenlijk in Zorgplein Noord gaan voeren om de arbeidsmarktproblemen te tackelen. Mevrouw Meuleman geeft aan dat ze door deze bijeenkomst zich er meer van bewust is geworden dat ze meer zou kunnen inzetten op het bereiken van vrouwen als potentiële werknemers. Fokker zou daarin ook meer samen op kunnen trekken met het onderwijs, bijv. door een medewerkster van Fokker te betrekken bij de voorlichting van het Alfa-college.

1.11 BELANGHEBBENDEN

Deelnemers, ouders, bedrijven/instellingen, oud-deelnemers en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van belanghebbenden van het Alfa-college. Ons ROC wil deze belanghebbenden invloed geven op ons onderwijs. In de tabel in [bijlage 9](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.

HET ALFA-COLLEGE

1.1 STRATEGISCH BELEID

In 'Doelbewust naar buiten, Strategisch beleid augustus 2015 – juli 2019' is het strategisch beleid van het Alfa-college vastgelegd. De missie van het Alfa-college is in het strategisch beleidsdocument als volgt verwoord:

Het Alfa-college, het christelijk Regionaal Opleidingencentrum in Noord- en Oost-Nederland, is partner in ontwikkeling in de regio en verzorgt beroepsopleidingen en Leven Lang Leren-trajecten voor jongeren en volwassenen die hen als persoon en als vakman opleiden voor de samenleving van nu en straks.

Leidend in het gedrag van de medewerkers van het Alfa-college zijn drie waarden:

- **Vertrouwen:** dit is het vertrouwen dat zich kenmerkt door het bieden van veiligheid waardoor medewerkers en studenten de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Vertrouwen is in het christelijk geloof een belangrijke waarde.
- **Verbinden:** dit komt zowel intern als extern tot uitdrukking. Intern als samenhang, extern als betrouwbaarheid en betrokkenheid van het Alfa-college als partner. We verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. Verbinden is onze vertaling van de christelijke waarde naastenliefde.
- **Ondernemen:** dit komt tot uiting door erop af te gaan als we kansen zien, door goed om te gaan met onze middelen en door anderen te stimuleren hun middelen op een goede manier in te zetten. In deze waarde komt het rentmeesterschap tot uiting.

In 'Doelbewust naar buiten' is de visie van het Alfa-college beschreven. De kern ervan is verwoord in vier koersuitspraken:

1. wij dagen studenten uit in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf te halen
2. wij bereiden onze studenten voor om blijvend maatschappelijk succesvol te zijn
3. wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs
4. wij zijn rolmodel voor onze studenten

Inhoudelijk ondersteunend bij de realisatie van de koersuitspraken (en dan met name bij koersuitspraak 3) zijn de speerpunten van het Alfa-college: Ondernemen, Energie en Healthy Ageing. Onze speerpunten sluiten goed aan bij relevante sociaal-economische ontwikkelingen en innovatieve initiatieven in de regio's. De speerpunten brengen focus en versnelling aan in de onderwijsinnovatie en zorgen voor stevige netwerken en verbindingen tussen onderwijs en omgeving.

1.2 ORGANISATIE

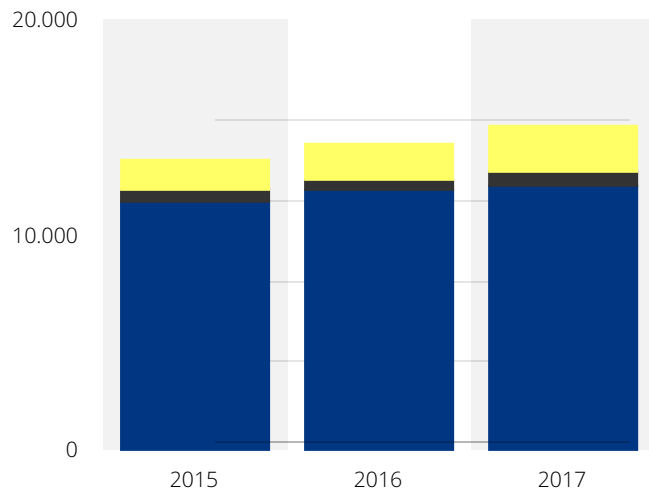
PROFIEL ORGANISATIE

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

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

Ongeveer 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1.250 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun werkzame leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

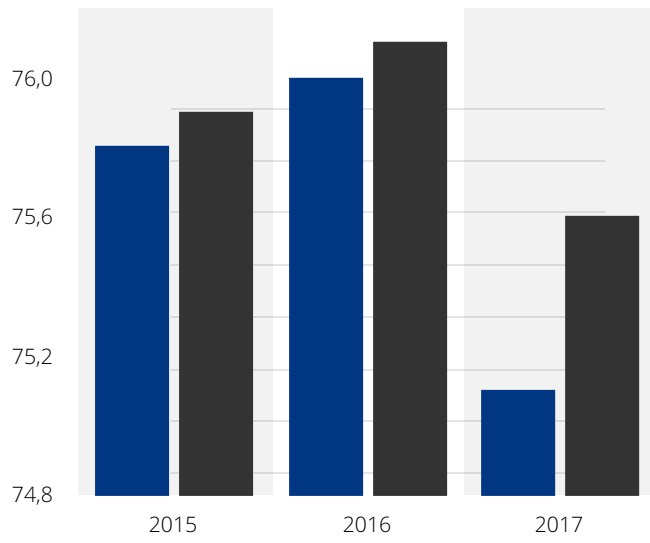
DEELNEMERSAANTALLEN



■ MBO

■ VAVO

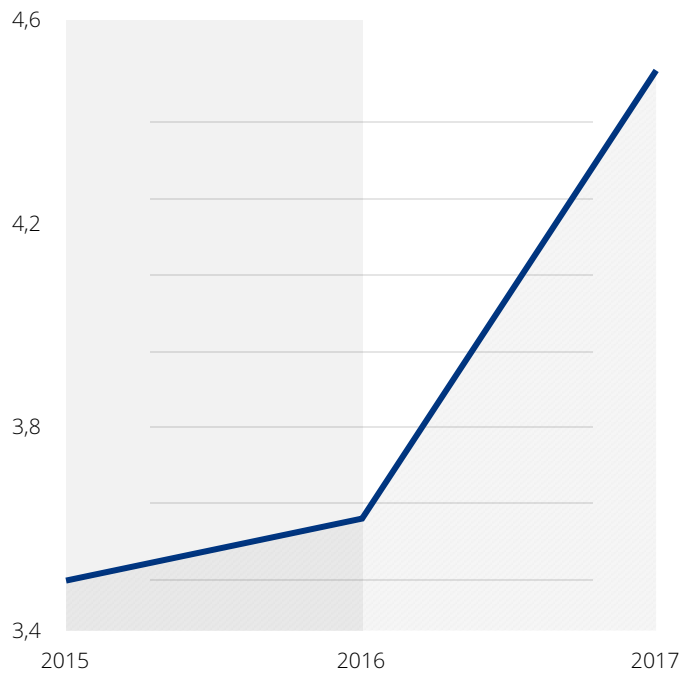
JAARRESULTAAT EN DIPLOMARESULTAAT



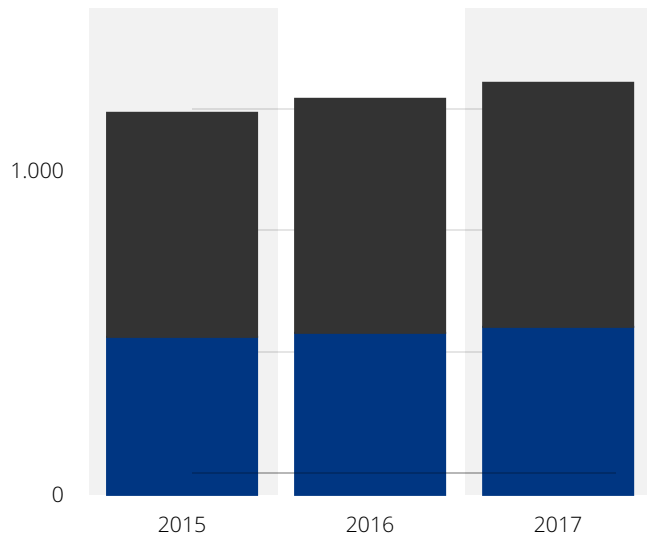
■ IR

■ DR

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN



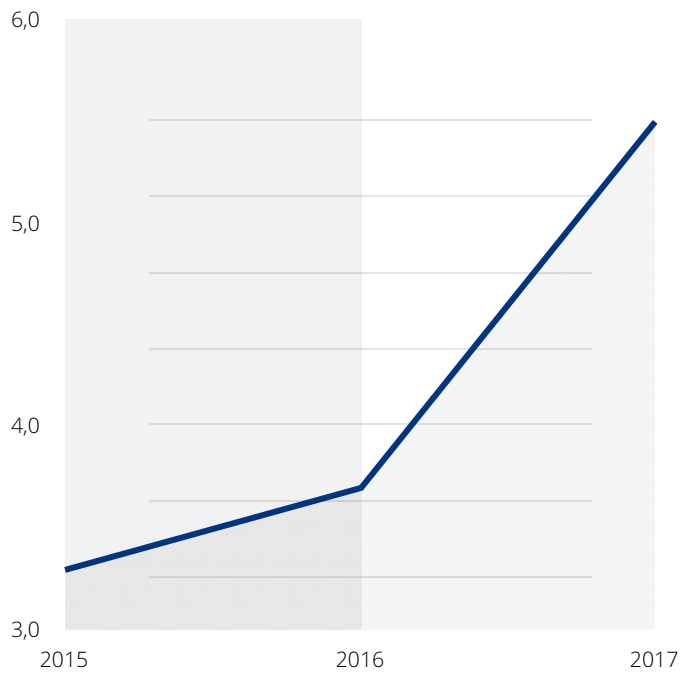
PERSONEEL



man

vrouw

VERZUIM



MENSELIJKE MAAT

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een gering aantal deelnemers; dat varieert van 68 tot 346 deelnemers. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen deelnemers hier groter zijn (variërend per locatie van 856 tot 3.023 deelnemers), is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het

gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de tweejaarlijkse JOB-monitor 2016 en het eigen Deelnemerstevredenheidsonderzoek 2017 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

vraag	score JOB '16	score DeTeO '17
Heb je goed contact met je docenten?	3,9	3,7
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,4
Word je goed geholpen als je problemen hebt bij het leren?	3,7	3,5
Als je een medewerker van school nodig hebt, kun je die dan bereiken?	3,9	3,5
Helpt de school je bij het vinden van een stage-/bvp-plaats?	3,5	3,4
Vind je dat jouw begeleider op school en jouw stagebegeleider voldoende contact hebben?	3,2	3,1
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	4	3,8
Vind je dat jouw school en je leerwerkbedrijf voldoende contact hebben?	3,5	3,2
Ben je goed geïnformeerd over je rechten en plichten?	3,4	3,2
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	62 procent weet dat	56 procent weet dat
Voel je je veilig op school?	4,2	3,9
Vind je dat je school voldoende doet om je er veilig / op je gemak te laten voelen?	3,9	3,7
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,8	3,7
Is er in jouw opleiding aandacht voor jou als persoon?	3,8	niet gevraagd

uitgedrukt in een vijfpuntschaal, waarbij 5 de hoogste score is

Hoewel de scores op de diverse vragen in het DeTeO nog voldoende zijn, zijn de scores wel lager dan in de JOB-monitor. Voor die lagere scores in het DeTeO zijn geen directe verklaringen (zie ook [paragraaf 3.2](#)). Die scores leveren wel punten van aandacht op voor de onderwijsteams.

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MeTeO) dat eind 2015 is uitgevoerd en waarvan de resultaten in januari 2016 zijn gepubliceerd:

vraag	score
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,6
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,8
Ik heb plezier in mijn werk.	8,1
Ik voel me veilig op school.	8
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,9
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,6
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	7,1
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,5
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,5
Ik krijg van mijn direct leidinggevende alle informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.	6,5

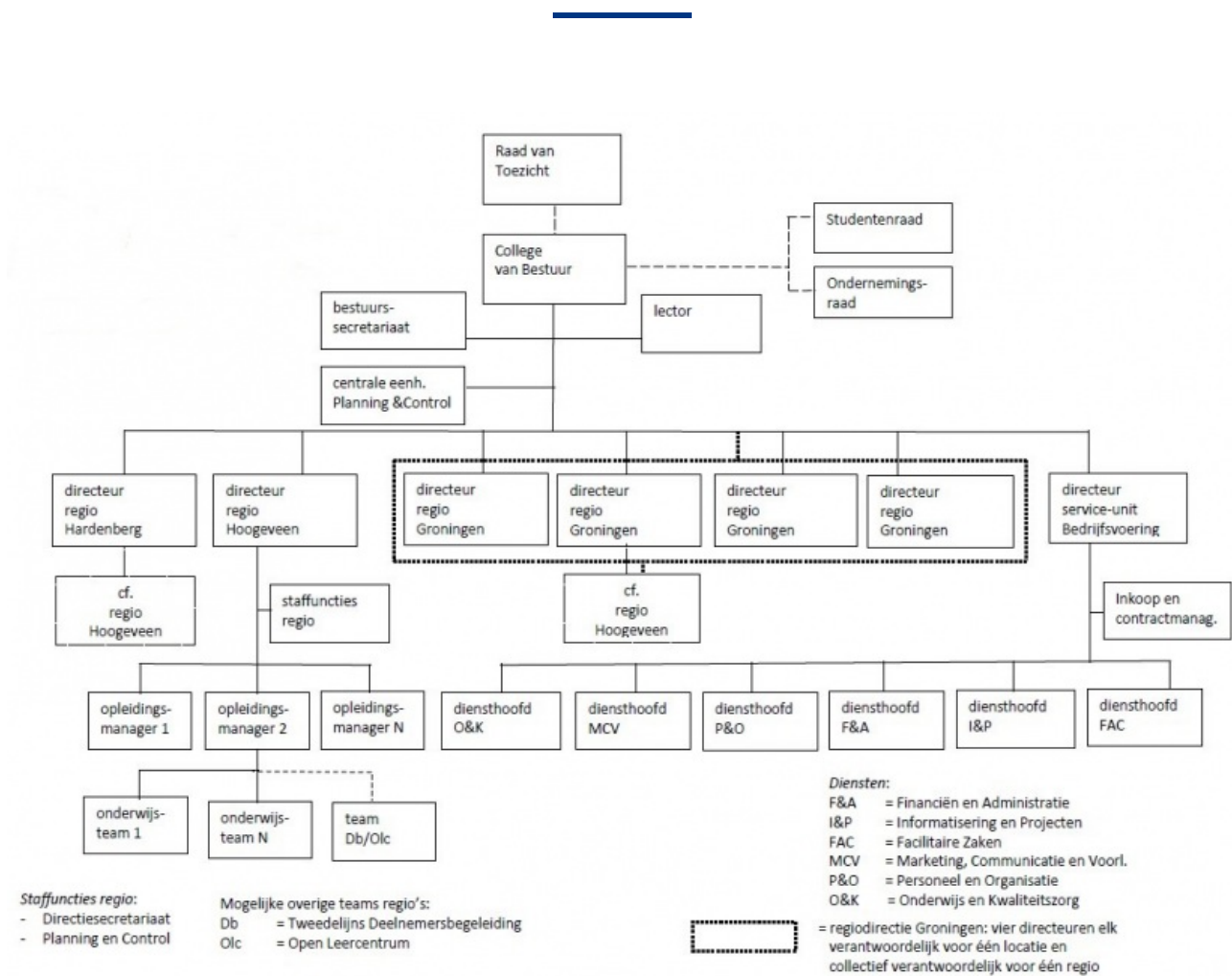
uitgedrukt in een tienpuntschaal, waarbij 10 de hoogste score is

Door de Stuurgroep Benchmark MBO van de MBO Raad is, om inhoudelijke en operationele overwegingen, besloten de afnameperiode voor het MeTeO meer te reguleren. MBO-instellingen dienen te streven naar een deelname aan het onderzoek in 2017 en/of 2018 en om dit vervolgens in een patroon van even kalenderjaren te vervolgen in 2020, 2022

e.v. Het Alfa-college heeft daarop besloten om niet in het najaar van 2017 een volgende MeTeO af te nemen maar dit te verschuiven naar het najaar van 2018. In het Geïntegreerd Jaardocument 2018 worden de scores van dat onderzoek opgenomen.

Een indirecte indicator voor de door de medewerkers ervaren menselijke maat is het verzuimpercentage. Helaas, zie paragraaf 4.2.2, is dat in 2017 opgelopen.

1.3 ORGANIGRAM



In 2017 is de inrichting van het Alfa-college aangepast. Deze aanpassingen hebben betrekking op de centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg, de dienst Projecten en ICT en op de informatiseringsfuncties.

ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

Onderwijs en Kwaliteitszorg is per 1 maart 2017 niet langer een rechtstreeks door het College van Bestuur aangestuurde centrale eenheid, maar een dienst binnen de service-unit Bedrijfsvoering. Hiertoe is besloten omdat daardoor de voor het onderwijs zo wenselijke verbinding en integraliteit op strategisch directieniveau door de directeur van de service-unit Bedrijfsvoering tot stand gebracht kan worden. Tegelijkertijd met deze herpositionering van deze dienst in de organisatie is ook een traject gestart dat ertoe heeft geleid dat de beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg direct op locatie hun werkzaamheden uitvoeren en dat beleidsontwikkeling en -voorbereiding op instellingsniveau gebeuren in drie themagroepen:

- Leren en opleiden,
- Begeleiden en coachen,
- Examineren en diplomeren.

De beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn allen lid van een van deze drie themagroepen; per themagroep treedt een van hen op als coördinator.

DIENST PROJECTEN EN ICT EN INFORMATISERINGSFUNCTIES

De informatiseringsfuncties werden tot 1 mei 2017 rechtstreeks als staffuncties aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. Daarna zijn ze gepositioneerd binnen de dienst Projecten en ICT. Omdat de nadruk van deze dienst mede hierdoor meer komt te liggen op het voeren van regie over informatisering en projecten en omdat het technische deel van ICT is uitbesteed aan een externe leverancier, is de naam van deze dienst met ingang van genoemde datum Informatisering en Projecten geworden.

Gezien de toename van de span of content en control van het diensthoofd zijn de binnen de dienst Informatisering en Projecten werkzame functioneel applicatiebeheerders en de functionele specialisten ondergebracht in een afdeling die onder leiding staat van een eigen afdelingshoofd.

1.4 JURIDISCHE STRUCTUUR

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het doen geven en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting. De Raad van Toezicht van de stichting heeft tot taak toezicht te houden 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 toestemming te vragen aan de Raad van Toezicht. Binnen deze context is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de stichting.

Het Alfa-college is in 2017 verbonden met de volgende rechtspersonen:

- *Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA*: in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op

het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.

- *CV Beheersmaatschappij LOC+*: deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.
- *Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.*: deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingscentra. Naast Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen.
- *Stichting EPI-kenniscentrum*: in deze door Alfa-college opgerichte stichting worden de activiteiten uitgevoerd voortvloeiende uit het penvoerderschap van Alfa-college t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast Alfa-college participeren Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen).

In 2017 heeft het Alfa-college zijn 8 certificaten van de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord-Nederland verkocht. Het Alfa-college is derhalve niet meer juridisch verbonden met deze stichting.

1.5 RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijf keer vergaderd. Naast de reguliere plan- en verantwoordingsdocumenten (zoals geïntegreerd jaardocument 2016, resultaten monitoring kaderbrief 2016/2017, kaderbrief 2017/2018 en begroting 2018 incl. meerjarenbegroting) heeft de raad in zijn vergaderingen onder andere aandacht besteed aan:

- (specifiek onderzoek inspectie naar) sociaal klimaat, kwaliteitsborging en examinering op de locatie Boumaboulevard
- evaluatie communicatie raad en college m.b.t. problematiek op locatie Boumaboulevard
- identiteit in relatie tot grondslagformulering in statuten
- aanpassen statuten Stichting Chr. Regionaal Opleidingscentrum Noord- en Oost-Nederland
- invulling vacature Raad van Toezicht per 1 januari 2018
- jaarrekening 2016 en jaarplan 2017 Stichting EPI-kenniscentrum
- verkoop percelen en panden Travertijnstraat 6 Groningen
- gezamenlijk lectoraat Hanzehogeschool en Alfa-college 'Ondernemen in verandering'
- honorering Raad van Toezicht
- besturingsfilosofie en -model

De Raad van Toezicht heeft in 2017 twee werkbezoeken afgelegd: in april aan Leer-werkbedrijf De Es en in september aan de opleidingslocaties op Kardinge. In het leer-werkbedrijf verrichten studenten van de opleidingen Dienstverlening en Zorg (Mbo - niveau 1) als stagiair gedurende een jaar passend bij hun opleiding allerlei werkzaamheden in zorgcentrum De Es, in de wijk Selwerd en bij cliënten thuis. Daarnaast krijgen ze in

De Es hun lessen. De raad heeft het zeer gewaardeerd om te zien en te beleven op welke wijze aan deze kwetsbare doelgroep contextrijk en betekenisvol onderwijs werd gegeven. Op de locaties Kardinghe heeft de raad kennisgemaakt met diverse activiteiten in de opleidingen Sport en Bewegen en Uniformberoepen. Bij beide werkbezoeken hebben de leden van de raad veel en ongedwongen kunnen spreken met studenten en docenten. Het trof hen daarbij in beide werkbezoeken dat er een lijn is tussen het beleid van de instelling en de geest waarin op de diverse locaties gewerkt wordt.

In november 2017 heeft de Raad van Toezicht zijn jaarlijkse evaluatie- en scholingsdag gehouden. In het ochtenddeel heeft de heer M. Kaptein, Professor of Business Ethics and Integrity Management bij het Erasmus Research Institute for Management/partner KPMG, met de raad in een interactieve setting verkend wat het werken met soft controls betekent voor de werkzaamheden van een Raad van Toezicht. Het middagdeel van deze dag startte met de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht en werd afgesloten door in te gaan op de stand van zaken en dilemma's m.b.t. onderwijsinnovatie.

Leden van de Raad van Toezicht hebben beide bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad bijgewoond. De voltallige raad heeft één keer overleg gehad met de Ondernemingsraad en één keer met de Studentenraad. Ook is door delegaties van de raad nog een keer gesproken met beide medezeggenschapsorganen afzonderlijk. De bijeenkomsten van het Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen worden door leden van de raad bezocht.

De voorzitter van de Raad van Toezicht bespreekt samen met de voorzitter van het College van Bestuur zo'n twee weken voorafgaand aan een reguliere vergadering van de raad de dagelijkse gang van zaken in het Alfa-college. In dat gesprek wordt ook de agenda voor de volgende vergadering van de raad voorbereid. Daarnaast hebben de voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille twee keer per jaar een gesprek met het volledige College van Bestuur over besturingsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college.

De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies staan in [bijlage 10](#).

De Raad van Toezicht kijkt in zijn algemeenheid goed terug op 2017. De resultaten zijn goed, zowel van het onderwijs in de vorm van de jaar- en diplomaresultaten en de tevredenheid van de studenten over het onderwijs (waardoor het Alfa-college ook in 2017 weer het best scorende ROC in Noord-Nederland was in de Keuzegids MBO) als van de bedrijfsvoering o.a. blijkend uit de goede financiële resultaten. Tegelijkertijd heeft de situatie op de locatie Boumaboulevard de raad met zorg vervuld, maar de raad heeft ook gezien dat er in 2017 gerichte acties in gang gezet zijn die hem het vertrouwen geven dat de noodzakelijke verbetering wordt gerealiseerd.

ONDERWIJSKWALITEIT

De kwaliteit van het onderwijs heeft de bijzondere aandacht van de Raad van Toezicht. De raad wordt hierover op verschillende manieren geïnformeerd:

- in het dashboard van de raad zijn de voor de onderwijskwaliteit relevante indicatoren opgenomen zoals jaar- en diplomaresultaat, deelnemerstevredenheid, cijfers van voortijdige school- en instellingsverlaters en opleidingen

met onvolkomenheden;

- het College van Bestuur informeert de raad over onderzoeken van de inspectie naar de kwaliteit van het onderwijs en verstrekt de desbetreffende rapporten aan de raad;
- in de overleggen van de onderwijscommissie worden de resultaten van de interne audits naar onderwijs en examinering besproken evenals de resultaten van de deelnemerstevredenheidsonderzoeken;
- daarnaast is er in de onderwijscommissie veel aandacht voor de professionalisering van de medewerkers in het licht van de onderwijskwaliteit.

Voor de oordeelsvorming van de leden van de Raad van Toezicht over de kwaliteit van het onderwijs in het Alfa-college zijn de gesprekken met studenten en medewerkers tijdens de werkbezoeken op de onderwijslocaties zeer belangrijk. In de terugkoppeling daarvan in de vergadering van de raad is het steeds im- dan wel expliciet onderwerp van gesprek. Ook in de gesprekken die de Raad van Toezicht heeft met de Ondernemingsraad en Studentenraad, bevraagt de raad zijn gesprekspartners daarop.

EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Leidend voor de evaluatie van het College van Bestuur is het strategisch beleid van het Alfa-college en de vertaling hiervan naar koers en keuzes met de hierbij vastgestelde hard controls. Ook de soft controls komen aan de orde. Accenten van de afspraken liggen op thema's als kwaliteitszorg en de borging hiervan, innovatief onderwijs, regie en eigenaarschap op onderwijstrajecten en verbetering van werkprocessen en hierbij gehanteerde systemen. De beloning van de leden van het College van Bestuur vindt plaats binnen de voor de sector onderwijs geldende afspraken in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

ACTIES OP BASIS VAN EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2016

In zijn evaluatie in december 2016 heeft de Raad van Toezicht een aantal aandachtspunten geformuleerd voor zijn relatie met het College van Bestuur:

- Raad van Toezicht en College van Bestuur zouden elkaars netwerken beter kunnen benutten.
- de raad zou graag eerder willen aanhaken bij grote thema's door daarover het gesprek met het college aan te gaan.
- de raad wil graag samen met het college terugkijken op de gang van zaken en op elkaars rol als het gaat om de problematiek op de Boumaboulevard.
- de raad zou graag feedback ontvangen van het college als het gaat om adviezen van hem of zijn commissies aan het college; op basis daarvan kunnen de leden van de raad in een volgend gesprek een gerichtere inbreng hebben.
- de onderwijscommissie zou door het college meer strategisch ingezet kunnen worden, waarna het college een voorstel aan de raad kan voorleggen.
- de raad zou graag jaarlijks door het college een schouw van de directeuren willen hebben opdat de raad tijdig geïnformeerd is over mogelijke ontwikkelingen.

In 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de raad en het college over het gebruiken van elkaars netwerken. Daarin bleek dat dit van beide een zekere alertheid vraagt, maar dit gesprek heeft niet geleid tot concrete vervolgtacties. De wens van de raad om aan te haken bij grote thema's heeft ertoe geleid dat de raad vroegtijdig is betrokken bij de

gedachtevorming over de door het college gewenste organisatieontwikkeling en dat de auditcommissie aan de voorkant is betrokken bij het wel/niet opnemen van een kansendossier in de aanbesteding voor de ver-/nieuwbouw van de locatie Voltastraat . In september 2017 hebben raad en college het proces en de onderlinge communicatie m.b.t. de situatie op de Boumaboulevard geëvalueerd. Beide gremia hebben in dit gesprek naar elkaar uitgesproken dat het goed is het als dilemma te zien en bespreekbaar te maken hoe om te gaan met de werkgevers- en toezichtsrol van de raad in kwesties als deze. De wens om feedback te ontvangen van het college, vraagt van de raad dat hij daar zelf ook gericht om vraagt. Hoewel de onderwijscommissie nu meer strategisch wordt ingezet, heeft dat nog niet geleid tot een voorstel van het college aan de raad op basis daarvan. In februari 2018 is de raad door het college geïnformeerd over het resultaat van zijn schouw van de directeuren.

EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2017

In 2017 heeft de Raad van Toezicht voor de derde keer zijn zelfevaluatie uitgevoerd op basis van een zelfde schriftelijke vragenlijst. Deze lijst is ook gezamenlijk ingevuld door de leden van het College van Bestuur. In de lijst zijn naast vragen in de vier categorieën die ook in vorige versies van de lijst stonden (samenstelling en samenwerking, vergaderingen, relatie raad en college en effect van werken in commissies) ook vragen toegevoegd in de categorieën opvolging zelfevaluatie 2016 en evaluatie- en scholingsdag. Ook bestaat de mogelijkheid om overige opmerkingen te maken. Zowel door de raad als het college worden de vragen positief beantwoord; op een schaal van 1 tot 4 liggen de gemiddelde scores van raad en college op nagenoeg alle vragen tussen de 3 en de 4.

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en het gesprek daarover heeft de raad de volgende acties afgesproken:

- een werkgroep uit de Raad van Toezicht bereidt de volgende scholings- evaluatiedag voor en komt daarbij met een voorstel voor:
 - opzet en insteek van de scholings- en evaluatiebijeenkomst (een 24-uurs bijeenkomst?),
 - een alternatief voor de vragenlijst t.b.v. de evaluatie,
 - het vervolg van het gesprek over soft controls in relatie tot het eigen functioneren.
- er komt een procedure om de individuele scholingswensen van de leden van de Raad van Toezicht in samenhang te beoordelen in het licht van het daarvoor beschikbare budget;
- de leden van de raad gaan in tweetallen gesprekken voeren met de directeuren in het najaar van 2018; een werkgroep uit de Raad van Toezicht komt met een voorstel voor een gesprekagenda.
- met de Ondernemingsraad wordt overlegd hoe te komen tot de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht met ingang van 1 januari 2019 op basis van zijn bindende voordrachtsrecht.
- de auditcommissie komt met een voorstel voor een andere invulling van het dashboard van de raad (met daarin minder indicatoren en per indicator de historische ontwikkeling en verwachte ontwikkeling/trend).
- de onderwijscommissie komt met een voorstel voor de relatie van de raad met het onderwerp onderwijsinnovatie.

EVALUATIE AUDIT- EN ONDERWIJSCOMMISSIE

Tijdens de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is het functioneren van beide commissies beoordeeld; de meerwaarde van het werken met de onderwijs- en auditcommissie wordt zowel door de raad als het college breed gedeeld. Beide commissies hebben ook zichzelf geëvalueerd.

De auditcommissie heeft in haar evaluatie de complementariteit van haar leden als een sterk punt benoemd. Vanuit de organisatie wordt blijk gegeven van heel veel vertrouwen naar de commissie; zij voelt zich dan ook uitstekend bediend. De organisatie daagt de commissie daardoor ook uit om zijn voorbereiding goed te doen. Daardoor ontstaan leuke gesprekken in de commissie. De stukken zijn kwalitatief goed. Om ervoor te zorgen dat de commissie voldoende scherp blijft, heeft de auditcommissie goede ervaringen met het vooroverleg dat zij intern voert voorafgaand aan haar vergadering in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de organisatie.

In haar evaluatie heeft de onderwijscommissie geconstateerd dat er een omslag is gemaakt naar meer een 'helikopter-agenda' in zijn vergaderingen. De thema's zijn beter en ruimer geagendeerd. De commissie vindt het ook fijn dat haar leden complementaire deskundigheidsgebieden hebben. Het helpt het College van Bestuur dat de onderwijscommissie vragen stelt die het zelf nog niet heeft gesteld. Ook de reflectie door de commissie helpt het college.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD

De heer Wigmans heeft besloten om niet voor herbenoeming in aanmerking te willen komen. Hierdoor ontstond per 1 januari 2018 een vacature in de raad. T.b.v. de vervulling van deze vacature is in afstemming met het College van Bestuur een profiel opgesteld dat ter advisering is voorgelegd aan de Ondernemingsraad en Studentenraad. Omdat de Raad van Toezicht van oordeel is dat identiteit een onderwerp is dat de aandacht van al zijn leden behoeft, is besloten niet op zoek te gaan naar een lid specifiek voor die portefeuille maar naar een nieuw lid met expertise op het gebied van de lerende mens: de manier waarop en de context waarbinnen mensen leren, zijn voortdurend aan verandering onderhevig o.a. door de toepassing van diverse nieuwe digitale mogelijkheden, veranderende opvattingen over leren en de voortdurend en steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Daarnaast wilde de raad graag zijn diversiteit vergroten. Bij zijn zoektocht naar een nieuw lid werd de raad ondersteund door Talent Performance. Deze heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2018 van mevrouw W.S. Zwart, lerarenopleider bij Saxion Hogescholen en directeur van Kom voor Taal, een bureau voor docentprofessionalisering en educatief ontwerp. Door haar benoeming is de expertise op het gebied van de lerende mens en de diversiteit in de raad vergroot.

TOT SLOT

In 2017 heeft het Alfa-college weer goede resultaten geboekt. In het bestuursverslag van dit geïntegreerd jaardocument kunt u daar veel over lezen. In de raad zelf is de samenwerking heel plezierig verlopen en ook de relatie van de raad met het College van Bestuur is zeer goed. Al die positieve ontwikkelingen en goede verhoudingen zorgen ervoor dat we als Raad van Toezicht met vertrouwen naar de toekomst van het Alfa-college kijken. Tegelijkertijd realiseert de raad zich dat hij zich hier niet door in slaap moet laten wiegen en dat hij vanuit zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en werkgever van het College van Bestuur voldoende kritische afstand moet blijven houden.

Margreeth Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 NALEVING GOVERNANCE CODE

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor Colleges van Bestuur en aanbevelingen voor Raden van Toezicht. College van Bestuur en Raad van Toezicht voldoen nagenoeg aan alle voor hen geldende bepalingen in deze code.

Het College van Bestuur wijkt op één punt bewust af van de verantwoordelijkheden zoals genoemd in de governance code. Het heeft in afwijking van wat onder punt 5 van de verantwoordelijkheden is bepaald, besloten om voor externe en interne belanghebbenden geen verschillende klachtenregelingen te maken: een klacht is een klacht en voor interne en externe klagers is de procesgang dezelfde.

Als het gaat om de voor hem geldende bepalingen heeft de Raad van Toezicht besloten om m.b.t. twee aanbevelingen anders te handelen dan in de code is bepaald:

- in afwijking van wat bij aanbeveling 1 is opgenomen hanteert de Raad van Toezicht niet een toezichtskader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht. De Raad van Toezicht wordt volop betrokken bij de strategische keuzes. Om de realisatie ervan te kunnen beoordelen is er in de organisatie een goede planning en controlcyclus. Op basis daarvan wordt de Raad van Toezicht regelmatig door het College van Bestuur van de nieuwste informatie m.b.t. de voortgang op de diverse indicatoren voorzien. Dat is al een prima toetsingskader, waardoor een eigen kader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht naar het oordeel van de raad niet nodig is.
- in afwijking van wat in aanbeveling 9 is bepaald, maakt de Raad van Toezicht niet tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het college van bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven. De Raad van Toezicht vindt dat het door de individuele evaluatiegesprekken en de gesprekken twee keer per jaar tussen College van Bestuur en de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht over het leiderschap van het college hieraan al op een plezierige en natuurlijke manier wordt vormgegeven.

1.7 EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Jaarlijks evalueert het College van Bestuur zijn samenwerking en het resultaat ervan als voorbereiding op zijn jaarlijkse individuele evaluatiegesprekken met de Raad van Toezicht. Bij zijn evaluatie gaat het college ook in op zijn relatie met de Ondernemingsraad, Studentenraad en Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur werkt als team vanuit gedeelde waarden en een gezamenlijke visie op de koers van het Alfa-college. De collegeleden stemmen die koers goed af tijdens de wekelijkse College van Bestuur-vergadering en zij hebben tussendoor ook zeer geregeld contact. Daarbij constateerden ze dat, wanneer er sprake is van verschil van inzicht, ze meer tijd zouden moeten nemen om dit dieper en mogelijk ook in een bredere groep te verkennen. Daarom plannen de collegeleden nu driemaal per jaar gezamenlijke evaluatiemomenten waarin ze expliciet stilstaan bij de vraag

of ze op koers liggen en of hun bestuurlijk leiderschap voldoende bijdraagt. Tijd nemen voor dat gesprek ervaren ze als heel waardevol. Daarnaast hebben ze diverse malen meer tijd genomen om lastige vraagstukken te bespreken met hun directe ondersteuners en/of met de directeuren in het overleg met hen. Dat leidde steeds tot een meer passende en gedragen aanpak.

De collegeleden merken in het algemeen dat hun sturing, drive en betrokkenheid helpen om de goede dingen en de dingen goed te doen binnen de school. De draai die zij willen maken door meer te werken vanuit een synergiemodel en te sturen met soft controls naast hard controls, vraagt veel van hun leiderschap. Het raakt aan hun eigen biografie en competenties en vraagt een andere implementatie-aanpak dan de klassieke.

Voor het schooljaar 2017-2018 hebben de collegeleden als speerpunten geformuleerd: examinering, kwaliteitszorg, besturingsfilosofie en soft controls. Elk lid heeft twee van deze punten onder zijn/haar hoede genomen, om zo maximale focus te creëren.

De samenwerking met de Ondernemingsraad is uitstekend. De huidige OR lijkt een mooie afspiegeling van opvattingen en ervaringen die in de hele organisatie leven en dat is voor het College van Bestuur erg van belang. De OR heeft een eigen inhoudelijke agenda en ambities, bereidt zich goed voor, is positief-kritisch en richt zich echt op de kwaliteit van onderwijs en personeel. Het college nodigt de OR nadrukkelijk uit om hem te bevragen en het benut actief de ideeën die worden aangedragen.

De samenwerking met de Studentenraad is uitermate plezierig. Het college ziet de belangrijke rol die de begeleider van de Studentenraad heeft, ook gelet op de frequente wisseling van leden. Het is leuk om met de Studentenraad samen te werken en het college doet zijn best optimaal gebruik te maken van wensen die binnen de Studentenraad leven.

Het College van Bestuur is heel tevreden over zijn samenwerking met de Raad van Toezicht. Die samenwerking kenmerkt zich door vertrouwen en blijven leren. De jaarlijkse scholingsbijeenkomsten, de 'met-de-benen-op-tafel-overleggen' en de informele gesprekken over o.a. leiderschap met de voorzitter en een lid van de raad dragen daaraan bij. Het college maakt geregeld – en steeds vaker – gebruik van de expert- en adviesrol van de Raad van Toezicht, door gericht te sparren met een lid. Het college is tevreden over het functioneren van beide commissies van de raad. De onderwijscommissie blijft zich verder ontwikkelen. De daar gevoerde gesprekken hebben enerzijds een verantwoordingskarakter en anderzijds bieden ze de mogelijkheid voor het College van Bestuur om advies en reflectie op bestuurlijke en leiderschapsvraagstukken te ontvangen.

1.8 ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad: vol vertrouwen vooruit!

Voor de Ondernemingsraad (OR) van het Alfa-college was het jaar 2017 een jaar vol veranderingen.

VERKIEZINGEN

Allereerst waren er de verkiezingen in het voorjaar die zorgden voor een nieuwe samenstelling van de OR met ingang van 1 augustus 2017. In de nieuwe OR zijn alle zetels in de vier kiesgroepen regio Groningen, regio Hardenberg, regio Hoogeveen en Bedrijfsvoering/College van Bestuur bezet. De OR werd in 2017 ondersteund door een ambtelijk secretaris.

MISSIE-VISIE

De nieuwe OR heeft zijn 'Missie en visie Ondernemingsraad' vol enthousiasme geformuleerd en trots gedeeld met de organisatie. Zij dient als kompas voor de zittingsperiode 2017-2020. Deze OR heeft na kort overleg, unaniem gekozen voor de NavigatOR-methode (zie: <https://nvgtr.nl>). Door het werken met deze efficiënte methode is het voor alle partijen duidelijk welke aanpak de OR voorstaat.

De speerpunten van de OR zijn:

- Het bieden van goede werk- en leeromstandigheden
- De zichtbaarheid van de OR vergroten
- Een 'wij-zij-cultuur' tussen onderwijsgevend (OP) en het onderwijsondersteunend en Beheerpersoneel (OBP) voorkomen
- Het van elkaar leren
- Sociale veiligheid
- Medezeggenschap verbeteren en sterker verankeren

INNOVATIE

Ook heeft de OR gekozen voor een actieve en intensieve werkwijze. Er zijn werkgroepen geformeerd, onderverdeeld in Verkenners, OP en OBP, Werk- en leeromstandigheden en Sociale veiligheid, Dagelijks bestuur en Medezeggenschap en zichtbaarheid OR. Deze werkgroepen verdiepen zich actief en proactief in de verschillende aandachtspunten.

CONTACTEN MET FORMELE PARTNERS

De OR heeft maandelijks constructief overleg met het College van Bestuur en twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht. Met de Studentenraad heeft de OR formeel en informeel contact gehad. Samen met de SR heeft de OR een plaatsvervangend-lid voor de Klachtencommissie Alfa-college voorgedragen.

AGENDAPUNTEN

Hoog op de agenda van 2017 stonden:

- Functiehuis OBP - in navolging van de vorige OR heeft de nieuwe OR van meet af aan aangegeven dit proces ook in 2018 kritisch te willen volgen.
- Functiemix (salarismix)
- Onderwijsinnovatie
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Banenafspraken (BAB)

- Verzuim
- Begroting 2018

De OR wil fungeren als de oren en ogen van de organisatie en hij wil de signalen van de werkvloer gevraagd en ongevraagd voorleggen aan de bestuurder.

Anni Brill, voorzitter Ondernemingsraad

1.9 STUDENTENRAAD

Per augustus 2017 wijzigde de samenstelling van de Studententraad. Vijf leden die in 2016 al in de Studententraad zaten, maakten ook in 2017 deel uit van de raad: Mirlin Nieuwenhuis, Harmen Kompagnie, Demi Muller, Maurits Medemblik en Jonathan Goeree. In het voorjaar van 2017 heeft de Studententraad diverse activiteiten op de locaties georganiseerd die ertoe hebben geleid dat er vier nieuwe leden zijn gevonden: Jordy Buiten, Ian Kuper, Sandor Exalto en Melanie Bruins Slot. Nadere informatie over de samenstelling van de Studententraad is te vinden in [bijlage 10](#).

De leden van de Studententraad kozen Mirlin tot voorzitter, Demi tot secretaris en Harmen tot penningmeester/vice-voorzitter. Ook dit jaar werd de Studententraad weer begeleid door Jan Jakob Schuringa.

VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De Studententraad heeft in totaal negen keer vergaderd met het College van Bestuur. De leden beschouwen de samenwerking als zeer prettig. De gesprekken verlopen soepel en we krijgen altijd een snelle reactie terug wanneer er vragen of onduidelijkheden zijn. Er wordt aandachtig geluisterd en de punten worden ook serieus opgepakt. Het bleek dat de vergadertijd vaak tijd te kort was en we hebben daarom samen met het College van Bestuur besloten de gezamenlijke vergaderingen een kwartier langer te laten duren.

Onderwerpen die voorbij kwamen, waren o.a. het stoppen en starten van opleidingen en de algemene voorwaarden bij de Onderwijsovereenkomst (OWO) en de praktijkovereenkomst (POK). Daarnaast hebben we onder andere gesproken over de hoofdlijnen van de begroting 2018, de klachtenregeling, de examens op het Alfa-college en een rookvrije schoolomgeving.

De Studententraad is in totaal 21 keer bij elkaar geweest in 2017. Zowel in juni als in december 2017 kwamen de Studententraad en de Raad van Toezicht bij elkaar voor een vergadering. Voor ons als Studententraad een boeiende ervaring. De dagelijkse besturen van de Ondernemingsraad en de Studententraad zijn één keer bij elkaar geweest .

STUDENTENRAAD ON TOUR 2017

Ook dit jaar werden weer de 'Studentenraad on Tour'-acties gehouden. Het doel van deze tour is om meer bekendheid te genereren voor de Studententraad en ook om nieuwe leden te werven voor de Studententraad. De volgende locaties werden tijdens deze tour bezocht:

- Hardenberg – Parkweg
- Hoogeveen – Voltastraat
- Groningen – Kardingerplein (Uniformberoepen)
- Groningen – Kardingerweg (Sport en Bewegen)

Met de nodige tam-tam presenteerden de leden van de Studententraad zich op deze locaties. Zij gingen in gesprek met studenten en nodigden hen uit tal van zaken op papier te zetten over het wel en wee op hun locatie. Ook konden ze aangeven of ze zo mogelijk zin hadden om zitting te nemen in de Studententraad. De keuze van de locaties waar de Studententraad on Tour'-acties zijn geweest, is bewust gemaakt. Het waren locaties waar vacatures ontstonden in de raad met ingang van het nieuwe schooljaar. Mede door 'Studententraad on tour' zijn de vacatures op de bezochte locatie ingevuld.

LUNCHGESPREKKEN

Dit jaar zijn ook weer een aantal lunchgesprekken gehouden. Tijdens de lunchpauze nodigt de Studententraad klassenvertegenwoordigers op een locatie uit om onder het genot van een hapje en een drankje in gesprek te komen over zaken die op de locatie spelen, zowel positieve als negatieve. Allen ervaren dit telkens weer als een zinvolle ontmoeting waarbij belangrijke zaken vervolgens door de Studententraad gedeeld worden met het managementteam van de desbetreffende locatie. Zaken die eruit springen zijn: parkeerproblemen, de Studieboekencentrale, klimaatbeheer, pauze vs. grootte kantine en de schoolkosten.

CURSUSSEN

De JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, JOB, had in het begin van het nieuwe schooljaar cursussen aangeboden aan de Studententraad. In december 2017 werd de tweedaagse cursus aangeboden. Harmen en Maurits hebben deelgenomen aan deze cursus en deze werd als zeer positief ervaren. De leden hebben niet alleen deelgenomen om ervan te leren, maar zij hebben ook andere studenten ontmoet van verschillende ROC's in heel Nederland. Hierdoor werd er veel van elkaar geleerd en was deze cursus een groot succes. Het wordt zeer aangeraden om nieuwe leden deel te laten nemen aan cursussen die JOB aanbiedt.

Mirlin Nieuwenhuis, voorzitter Studententraad

1.10 INSTELLINGSADVIESRAAD

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

In bijlage 10 is vermeld wie de bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad van het Alfa-college in 2017 hebben bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de onderwerpen Leven Lang Leren en Genderdiversiteit aan de orde geweest.

LEVEN LANG LEREN

De bespreking van dit onderwerp in de bijeenkomst in mei begon met een inleiding door de heer Zwijs, directeur VNO/NCW Noord. Hij gaf aan dat het onderwerp scholing in ondernemerskring nu constant op de agenda staat. Vervolgens legde hij de aanwezigen vier stellingen voor. Na hem hield mevrouw De Graaff, lid College van Bestuur Alfa-college een inleiding waarin ze aangaf welke vormen van Leven Lang Leren het Alfa-college ziet en wat het daaraan nu doet. In groepen werden daarop de stellingen van de heer Zwijs besproken.

In de terugkoppeling bleek dat ROC's meer in zouden moeten zetten op een Leven Lang Leren en dat ze dat vooral moeten doen door het verstevigen van hun relaties met alumni. Daarnaast moeten ROC's vanaf het begin van hun opleiding studenten ervan bewust maken dat een Leven Lang Leren van belang is. Elke student moet een lerende houding ontwikkelen, ongeacht zijn niveau. Interesse, nieuwsgierigheid, perspectief en succeservaringen kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van die lerende houding.

Het was een rijke bijeenkomst; de opbrengst ervan wordt meegenomen bij het maken van een eigen Alfa-college visiedocument Leven Lang Leren.

GENDERDIVERSITEIT

De bijeenkomst van de Instellingsadviesraad in november stond in het teken van de vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mannen kiezen voor beroepen die nu veelal door vrouwen worden uitgeoefend en dat vrouwen kiezen voor beroepen die vaak als mannenberoepen worden gezien? Mevrouw De Graaf en mevrouw Hompe, beiden voor het Alfa-college actief in het project om meer meisjes in de techniek te krijgen, gingen in hun inleidingen resp. in op de insteek van de landelijke campagne (sinds 2016) 'Meer meisjes in MBO Techniek' en de genderscan die in dat kader is uitgevoerd in het Alfa-college. De heer Emmelkamp, directeur/bestuurder van Woon- en zorgcentrum De Westerkim, ging in op genderdiversiteit in zijn instelling en de uitdaging van alle zorgbestuurders om op korte termijn gezamenlijk 70.000 extra medewerkers te werven. Mevrouw Meuleman, HR Business Partner Fokker Aerostructures BV, ging in haar inleiding o.a. in op genderdiversiteit binnen haar bedrijf en hoe te handelen in het bereiken van de gewenste doelgroep.

In de gesprekken naar aanleiding van de inleidingen was een rode draad te onderkennen: het is van belang dat er rolmodellen/ambassadeurs zijn die laten zien dat het heel aantrekkelijk is om te werken in een beroep waarin traditioneel weinig vrouwen dan wel mannen werkzaam zijn. Zo zouden vrouwen die werkzaam zijn in de techniek, een rol kunnen spelen bij de voorlichting over technische beroepen in het primair en voortgezet onderwijs en zou het onderwijs in kunnen zetten op meer vrouwelijke docenten voor technische vakken. Omgekeerd geldt dit voor beroepen in de zorg. Ook in de werving van jongeren voor opleidingen en voor nieuwe medewerkers moet in de beeldtaal hierop ingespeeld worden. Zo moeten bijv. voor het werven van meisjes/vrouwen ook meisjes/vrouwen worden afgebeeld die in het desbetreffende beroep actief zijn en moeten jongens die belangstelling hebben voor het werk in de zorg tijdens een kennismaking met dit werkveld ook zien wat zij kunnen doen voor mannelijke patiënten/cliënten.

Voor de inleiders leverde dit gesprek veel aanknopingspunten voor hun eigen praktijk. Het Alfa-college neemt de nieuwe inzichten mee in zijn plan van aanpak om meer meisjes in de techniek te krijgen. De heer Emmelkamp neemt de opbrengst van deze bijeenkomst mee in de gesprekken die de zorginstellingen gezamenlijk in Zorgplein Noord gaan voeren om de arbeidsmarktproblemen te tackelen. Mevrouw Meuleman geeft aan dat ze door deze bijeenkomst zich er meer van bewust is geworden dat ze meer zou kunnen inzetten op het bereiken van vrouwen als potentiële werknemers. Fokker zou daarin ook meer samen op kunnen trekken met het onderwijs, bijv. door een medewerkster van Fokker te betrekken bij de voorlichting van het Alfa-college.

1.11 BELANGHEBBENDEN

Deelnemers, ouders, bedrijven/instellingen, oud-deelnemers en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van belanghebbenden van het Alfa-college. Ons ROC wil deze belanghebbenden invloed geven op ons onderwijs. In de tabel in [bijlage 9](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.

HET ALFA-COLLEGE

1.1 STRATEGISCH BELEID

In 'Doelbewust naar buiten, Strategisch beleid augustus 2015 – juli 2019' is het strategisch beleid van het Alfa-college vastgelegd. De missie van het Alfa-college is in het strategisch beleidsdocument als volgt verwoord:

Het Alfa-college, het christelijk Regionaal Opleidingencentrum in Noord- en Oost-Nederland, is partner in ontwikkeling in de regio en verzorgt beroepsopleidingen en Leven Lang Leren-trajecten voor jongeren en volwassenen die hen als persoon en als vakman opleiden voor de samenleving van nu en straks.

Leidend in het gedrag van de medewerkers van het Alfa-college zijn drie waarden:

- **Vertrouwen:** dit is het vertrouwen dat zich kenmerkt door het bieden van veiligheid waardoor medewerkers en studenten de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Vertrouwen is in het christelijk geloof een belangrijke waarde.
- **Verbinden:** dit komt zowel intern als extern tot uitdrukking. Intern als samenhang, extern als betrouwbaarheid en betrokkenheid van het Alfa-college als partner. We verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. Verbinden is onze vertaling van de christelijke waarde naastenliefde.
- **Ondernemen:** dit komt tot uiting door erop af te gaan als we kansen zien, door goed om te gaan met onze middelen en door anderen te stimuleren hun middelen op een goede manier in te zetten. In deze waarde komt het rentmeesterschap tot uiting.

In 'Doelbewust naar buiten' is de visie van het Alfa-college beschreven. De kern ervan is verwoord in vier koersuitspraken:

1. wij dagen studenten uit in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf te halen
2. wij bereiden onze studenten voor om blijvend maatschappelijk succesvol te zijn
3. wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs
4. wij zijn rolmodel voor onze studenten

Inhoudelijk ondersteunend bij de realisatie van de koersuitspraken (en dan met name bij koersuitspraak 3) zijn de speerpunten van het Alfa-college: Ondernemen, Energie en Healthy Ageing. Onze speerpunten sluiten goed aan bij relevante sociaal-economische ontwikkelingen en innovatieve initiatieven in de regio's. De speerpunten brengen focus en versnelling aan in de onderwijsinnovatie en zorgen voor stevige netwerken en verbindingen tussen onderwijs en omgeving.

1.2 ORGANISATIE

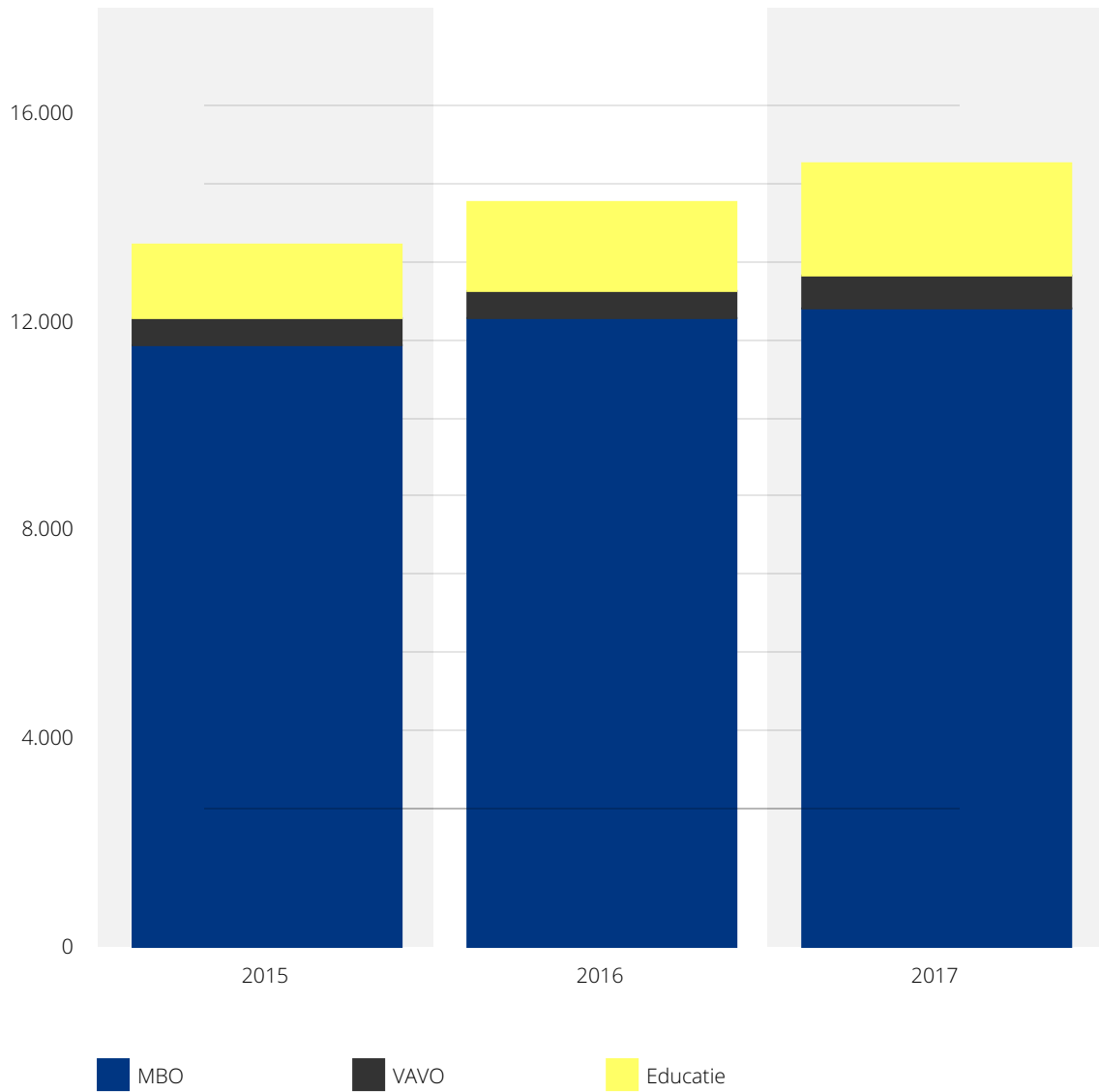
PROFIEL ORGANISATIE

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

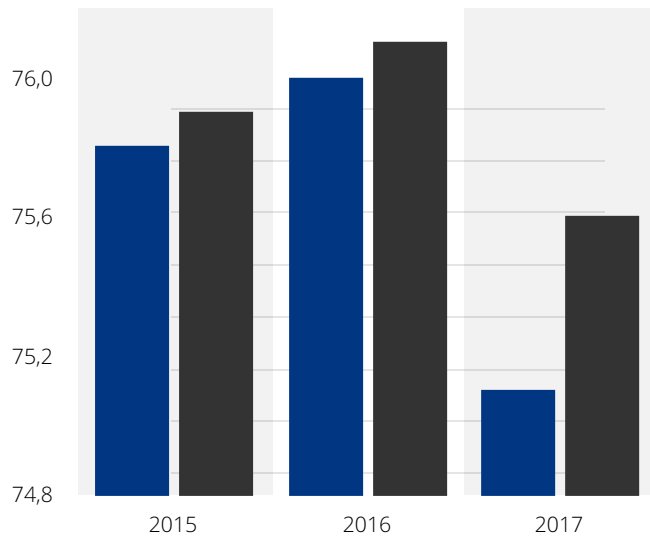
Jongeren en volwassenen kunnen bij ons terecht voor een mbo-opleiding, educatief traject, cursus of bedrijfsopleiding. We hebben vestigingen in de regio's Groningen (inclusief de vestigingsplaatsen Leek en Assen), Hoogeveen en Hardenberg.

Ongeveer 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1.250 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun werkzame leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

DEELNEMERSAANTALLEN



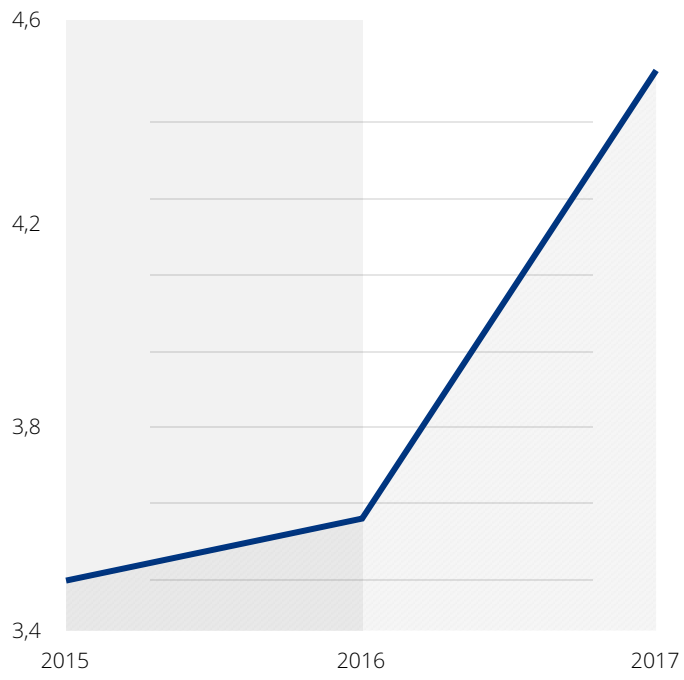
JAARRESULTAAT EN DIPLOMARESULTAAT



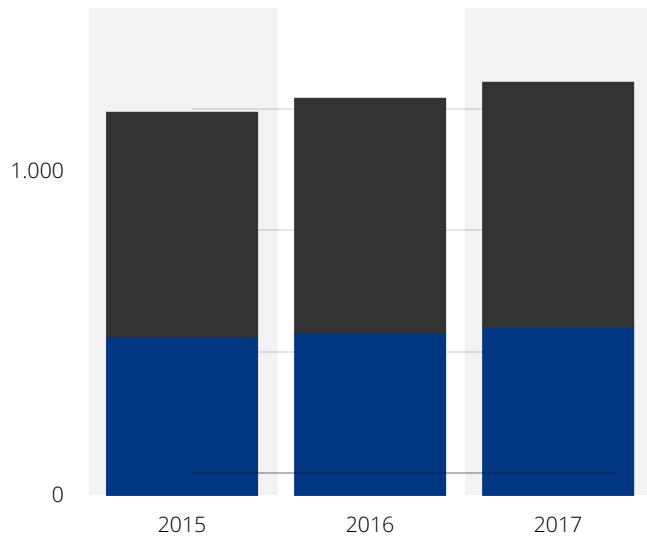
■ IR

■ DR

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN



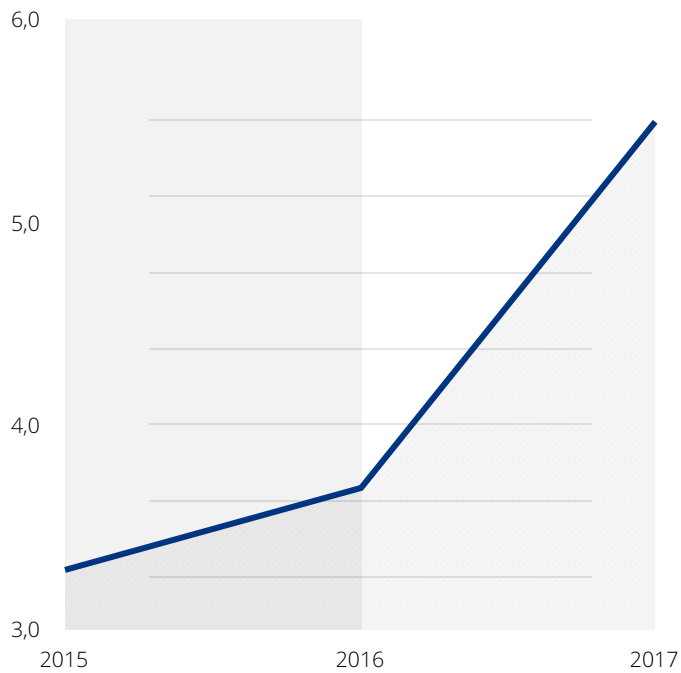
PERSONEEL



man

vrouw

VERZUIM



MENSELIJKE MAAT

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een gering aantal deelnemers; dat varieert van 68 tot 346 deelnemers. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen deelnemers hier groter zijn (variërend per locatie van 856 tot 3.023 deelnemers), is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het

gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de tweejaarlijkse JOB-monitor 2016 en het eigen Deelnemerstevredenheidsonderzoek 2017 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

vraag	score JOB '16	score DeTeO '17
Heb je goed contact met je docenten?	3,9	3,7
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,4
Word je goed geholpen als je problemen hebt bij het leren?	3,7	3,5
Als je een medewerker van school nodig hebt, kun je die dan bereiken?	3,9	3,5
Helpt de school je bij het vinden van een stage-/bvp-plaats?	3,5	3,4
Vind je dat jouw begeleider op school en jouw stagebegeleider voldoende contact hebben?	3,2	3,1
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	4	3,8
Vind je dat jouw school en je leerwerkbedrijf voldoende contact hebben?	3,5	3,2
Ben je goed geïnformeerd over je rechten en plichten?	3,4	3,2
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	62 procent weet dat	56 procent weet dat
Voel je je veilig op school?	4,2	3,9
Vind je dat je school voldoende doet om je er veilig / op je gemak te laten voelen?	3,9	3,7
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,8	3,7
Is er in jouw opleiding aandacht voor jou als persoon?	3,8	niet gevraagd

uitgedrukt in een vijfpuntschaal, waarbij 5 de hoogste score is

Hoewel de scores op de diverse vragen in het DeTeO nog voldoende zijn, zijn de scores wel lager dan in de JOB-monitor. Voor die lagere scores in het DeTeO zijn geen directe verklaringen (zie ook [paragraaf 3.2](#)). Die scores leveren wel punten van aandacht op voor de onderwijsteams.

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MeTeO) dat eind 2015 is uitgevoerd en waarvan de resultaten in januari 2016 zijn gepubliceerd:

vraag	score
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,6
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,8
Ik heb plezier in mijn werk.	8,1
Ik voel me veilig op school.	8
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,9
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,6
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	7,1
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,5
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,5
Ik krijg van mijn direct leidinggevende alle informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.	6,5

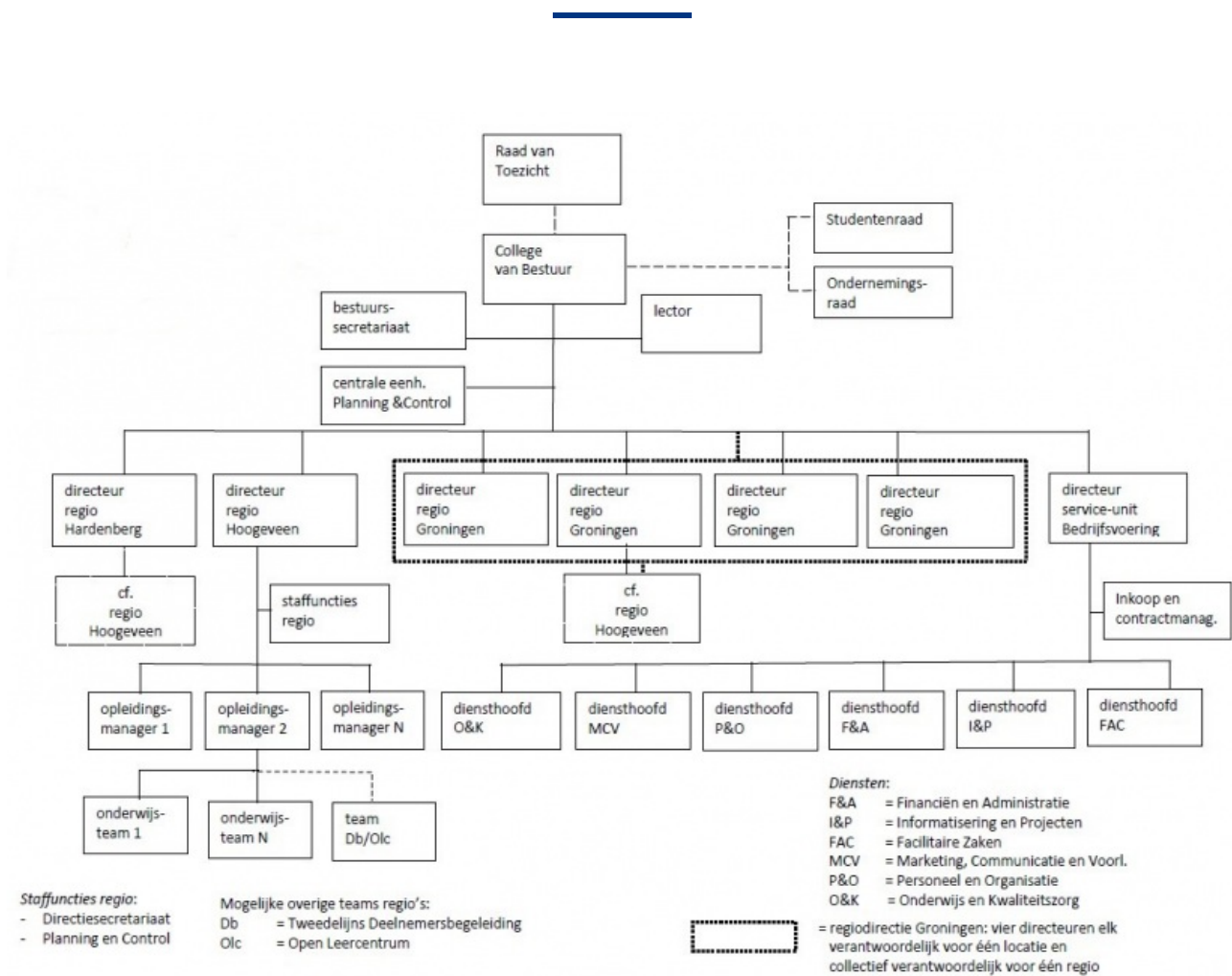
uitgedrukt in een tienpuntschaal, waarbij 10 de hoogste score is

Door de Stuurgroep Benchmark MBO van de MBO Raad is, om inhoudelijke en operationele overwegingen, besloten de afnameperiode voor het MeTeO meer te reguleren. MBO-instellingen dienen te streven naar een deelname aan het onderzoek in 2017 en/of 2018 en om dit vervolgens in een patroon van even kalenderjaren te vervolgen in 2020, 2022

e.v. Het Alfa-college heeft daarop besloten om niet in het najaar van 2017 een volgende MeTeO af te nemen maar dit te verschuiven naar het najaar van 2018. In het Geïntegreerd Jaardocument 2018 worden de scores van dat onderzoek opgenomen.

Een indirecte indicator voor de door de medewerkers ervaren menselijke maat is het verzuimpercentage. Helaas, zie paragraaf 4.2.2, is dat in 2017 opgelopen.

1.3 ORGANIGRAM



In 2017 is de inrichting van het Alfa-college aangepast. Deze aanpassingen hebben betrekking op de centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg, de dienst Projecten en ICT en op de informatiseringsfuncties.

ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

Onderwijs en Kwaliteitszorg is per 1 maart 2017 niet langer een rechtstreeks door het College van Bestuur aangestuurde centrale eenheid, maar een dienst binnen de service-unit Bedrijfsvoering. Hiertoe is besloten omdat daardoor de voor het onderwijs zo wenselijke verbinding en integraliteit op strategisch directieniveau door de directeur van de service-unit Bedrijfsvoering tot stand gebracht kan worden. Tegelijkertijd met deze herpositionering van deze dienst in de organisatie is ook een traject gestart dat ertoe heeft geleid dat de beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg direct op locatie hun werkzaamheden uitvoeren en dat beleidsontwikkeling en -voorbereiding op instellingsniveau gebeuren in drie themagroepen:

- Leren en opleiden,
- Begeleiden en coachen,
- Examineren en diplomeren.

De beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn allen lid van een van deze drie themagroepen; per themagroep treedt een van hen op als coördinator.

DIENST PROJECTEN EN ICT EN INFORMATISERINGSFUNCTIES

De informatiseringsfuncties werden tot 1 mei 2017 rechtstreeks als staffuncties aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. Daarna zijn ze gepositioneerd binnen de dienst Projecten en ICT. Omdat de nadruk van deze dienst mede hierdoor meer komt te liggen op het voeren van regie over informatisering en projecten en omdat het technische deel van ICT is uitbesteed aan een externe leverancier, is de naam van deze dienst met ingang van genoemde datum Informatisering en Projecten geworden.

Gezien de toename van de span of content en control van het diensthoofd zijn de binnen de dienst Informatisering en Projecten werkzame functioneel applicatiebeheerders en de functionele specialisten ondergebracht in een afdeling die onder leiding staat van een eigen afdelingshoofd.

1.4 JURIDISCHE STRUCTUUR

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het doen geven en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting. De Raad van Toezicht van de stichting heeft tot taak toezicht te houden 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 toestemming te vragen aan de Raad van Toezicht. Binnen deze context is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de stichting.

Het Alfa-college is in 2017 verbonden met de volgende rechtspersonen:

- *Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA*: in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op

het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.

- *CV Beheersmaatschappij LOC+*: deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.
- *Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.*: deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingscentra. Naast Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen.
- *Stichting EPI-kenniscentrum*: in deze door Alfa-college opgerichte stichting worden de activiteiten uitgevoerd voortvloeiende uit het penvoerderschap van Alfa-college t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast Alfa-college participeren Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen).

In 2017 heeft het Alfa-college zijn 8 certificaten van de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord-Nederland verkocht. Het Alfa-college is derhalve niet meer juridisch verbonden met deze stichting.

1.5 RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijf keer vergaderd. Naast de reguliere plan- en verantwoordingsdocumenten (zoals geïntegreerd jaardocument 2016, resultaten monitoring kaderbrief 2016/2017, kaderbrief 2017/2018 en begroting 2018 incl. meerjarenbegroting) heeft de raad in zijn vergaderingen onder andere aandacht besteed aan:

- (specifiek onderzoek inspectie naar) sociaal klimaat, kwaliteitsborging en examinering op de locatie Boumaboulevard
- evaluatie communicatie raad en college m.b.t. problematiek op locatie Boumaboulevard
- identiteit in relatie tot grondslagformulering in statuten
- aanpassen statuten Stichting Chr. Regionaal Opleidingscentrum Noord- en Oost-Nederland
- invulling vacature Raad van Toezicht per 1 januari 2018
- jaarrekening 2016 en jaarplan 2017 Stichting EPI-kenniscentrum
- verkoop percelen en panden Travertijnstraat 6 Groningen
- gezamenlijk lectoraat Hanzehogeschool en Alfa-college 'Ondernemen in verandering'
- honorering Raad van Toezicht
- besturingsfilosofie en -model

De Raad van Toezicht heeft in 2017 twee werkbezoeken afgelegd: in april aan Leer-werkbedrijf De Es en in september aan de opleidingslocaties op Kardinge. In het leer-werkbedrijf verrichten studenten van de opleidingen Dienstverlening en Zorg (Mbo - niveau 1) als stagiair gedurende een jaar passend bij hun opleiding allerlei werkzaamheden in zorgcentrum De Es, in de wijk Selwerd en bij cliënten thuis. Daarnaast krijgen ze in

De Es hun lessen. De raad heeft het zeer gewaardeerd om te zien en te beleven op welke wijze aan deze kwetsbare doelgroep contextrijk en betekenisvol onderwijs werd gegeven. Op de locaties Kardinghe heeft de raad kennisgemaakt met diverse activiteiten in de opleidingen Sport en Bewegen en Uniformberoepen. Bij beide werkbezoeken hebben de leden van de raad veel en ongedwongen kunnen spreken met studenten en docenten. Het trof hen daarbij in beide werkbezoeken dat er een lijn is tussen het beleid van de instelling en de geest waarin op de diverse locaties gewerkt wordt.

In november 2017 heeft de Raad van Toezicht zijn jaarlijkse evaluatie- en scholingsdag gehouden. In het ochtenddeel heeft de heer M. Kaptein, Professor of Business Ethics and Integrity Management bij het Erasmus Research Institute for Management/partner KPMG, met de raad in een interactieve setting verkend wat het werken met soft controls betekent voor de werkzaamheden van een Raad van Toezicht. Het middagdeel van deze dag startte met de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht en werd afgesloten door in te gaan op de stand van zaken en dilemma's m.b.t. onderwijsinnovatie.

Leden van de Raad van Toezicht hebben beide bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad bijgewoond. De voltallige raad heeft één keer overleg gehad met de Ondernemingsraad en één keer met de Studentenraad. Ook is door delegaties van de raad nog een keer gesproken met beide medezeggenschapsorganen afzonderlijk. De bijeenkomsten van het Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen worden door leden van de raad bezocht.

De voorzitter van de Raad van Toezicht bespreekt samen met de voorzitter van het College van Bestuur zo'n twee weken voorafgaand aan een reguliere vergadering van de raad de dagelijkse gang van zaken in het Alfa-college. In dat gesprek wordt ook de agenda voor de volgende vergadering van de raad voorbereid. Daarnaast hebben de voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille twee keer per jaar een gesprek met het volledige College van Bestuur over besturingsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college.

De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies staan in [bijlage 10](#).

De Raad van Toezicht kijkt in zijn algemeenheid goed terug op 2017. De resultaten zijn goed, zowel van het onderwijs in de vorm van de jaar- en diplomaresultaten en de tevredenheid van de studenten over het onderwijs (waardoor het Alfa-college ook in 2017 weer het best scorende ROC in Noord-Nederland was in de Keuzegids MBO) als van de bedrijfsvoering o.a. blijkend uit de goede financiële resultaten. Tegelijkertijd heeft de situatie op de locatie Boumaboulevard de raad met zorg vervuld, maar de raad heeft ook gezien dat er in 2017 gerichte acties in gang gezet zijn die hem het vertrouwen geven dat de noodzakelijke verbetering wordt gerealiseerd.

ONDERWIJSKWALITEIT

De kwaliteit van het onderwijs heeft de bijzondere aandacht van de Raad van Toezicht. De raad wordt hierover op verschillende manieren geïnformeerd:

- in het dashboard van de raad zijn de voor de onderwijskwaliteit relevante indicatoren opgenomen zoals jaar- en diplomaresultaat, deelnemerstevredenheid, cijfers van voortijdige school- en instellingsverlaters en opleidingen

met onvolkomenheden;

- het College van Bestuur informeert de raad over onderzoeken van de inspectie naar de kwaliteit van het onderwijs en verstrekt de desbetreffende rapporten aan de raad;
- in de overleggen van de onderwijscommissie worden de resultaten van de interne audits naar onderwijs en examinering besproken evenals de resultaten van de deelnemerstevredenheidsonderzoeken;
- daarnaast is er in de onderwijscommissie veel aandacht voor de professionalisering van de medewerkers in het licht van de onderwijskwaliteit.

Voor de oordeelsvorming van de leden van de Raad van Toezicht over de kwaliteit van het onderwijs in het Alfa-college zijn de gesprekken met studenten en medewerkers tijdens de werkbezoeken op de onderwijslocaties zeer belangrijk. In de terugkoppeling daarvan in de vergadering van de raad is het steeds im- dan wel expliciet onderwerp van gesprek. Ook in de gesprekken die de Raad van Toezicht heeft met de Ondernemingsraad en Studentenraad, bevraagt de raad zijn gesprekspartners daarop.

EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Leidend voor de evaluatie van het College van Bestuur is het strategisch beleid van het Alfa-college en de vertaling hiervan naar koers en keuzes met de hierbij vastgestelde hard controls. Ook de soft controls komen aan de orde. Accenten van de afspraken liggen op thema's als kwaliteitszorg en de borging hiervan, innovatief onderwijs, regie en eigenaarschap op onderwijstrajecten en verbetering van werkprocessen en hierbij gehanteerde systemen. De beloning van de leden van het College van Bestuur vindt plaats binnen de voor de sector onderwijs geldende afspraken in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

ACTIES OP BASIS VAN EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2016

In zijn evaluatie in december 2016 heeft de Raad van Toezicht een aantal aandachtspunten geformuleerd voor zijn relatie met het College van Bestuur:

- Raad van Toezicht en College van Bestuur zouden elkaars netwerken beter kunnen benutten.
- de raad zou graag eerder willen aanhaken bij grote thema's door daarover het gesprek met het college aan te gaan.
- de raad wil graag samen met het college terugkijken op de gang van zaken en op elkaars rol als het gaat om de problematiek op de Boumaboulevard.
- de raad zou graag feedback ontvangen van het college als het gaat om adviezen van hem of zijn commissies aan het college; op basis daarvan kunnen de leden van de raad in een volgend gesprek een gerichtere inbreng hebben.
- de onderwijscommissie zou door het college meer strategisch ingezet kunnen worden, waarna het college een voorstel aan de raad kan voorleggen.
- de raad zou graag jaarlijks door het college een schouw van de directeuren willen hebben opdat de raad tijdig geïnformeerd is over mogelijke ontwikkelingen.

In 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de raad en het college over het gebruiken van elkaars netwerken. Daarin bleek dat dit van beide een zekere alertheid vraagt, maar dit gesprek heeft niet geleid tot concrete vervolgtacties. De wens van de raad om aan te haken bij grote thema's heeft ertoe geleid dat de raad vroegtijdig is betrokken bij de

gedachtevorming over de door het college gewenste organisatieontwikkeling en dat de auditcommissie aan de voorkant is betrokken bij het wel/niet opnemen van een kansendossier in de aanbesteding voor de ver-/nieuwbouw van de locatie Voltastraat . In september 2017 hebben raad en college het proces en de onderlinge communicatie m.b.t. de situatie op de Boumaboulevard geëvalueerd. Beide gremia hebben in dit gesprek naar elkaar uitgesproken dat het goed is het als dilemma te zien en bespreekbaar te maken hoe om te gaan met de werkgevers- en toezichtsrol van de raad in kwesties als deze. De wens om feedback te ontvangen van het college, vraagt van de raad dat hij daar zelf ook gericht om vraagt. Hoewel de onderwijscommissie nu meer strategisch wordt ingezet, heeft dat nog niet geleid tot een voorstel van het college aan de raad op basis daarvan. In februari 2018 is de raad door het college geïnformeerd over het resultaat van zijn schouw van de directeuren.

EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2017

In 2017 heeft de Raad van Toezicht voor de derde keer zijn zelfevaluatie uitgevoerd op basis van een zelfde schriftelijke vragenlijst. Deze lijst is ook gezamenlijk ingevuld door de leden van het College van Bestuur. In de lijst zijn naast vragen in de vier categorieën die ook in vorige versies van de lijst stonden (samenstelling en samenwerking, vergaderingen, relatie raad en college en effect van werken in commissies) ook vragen toegevoegd in de categorieën opvolging zelfevaluatie 2016 en evaluatie- en scholingsdag. Ook bestaat de mogelijkheid om overige opmerkingen te maken. Zowel door de raad als het college worden de vragen positief beantwoord; op een schaal van 1 tot 4 liggen de gemiddelde scores van raad en college op nagenoeg alle vragen tussen de 3 en de 4.

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en het gesprek daarover heeft de raad de volgende acties afgesproken:

- een werkgroep uit de Raad van Toezicht bereidt de volgende scholings- evaluatiedag voor en komt daarbij met een voorstel voor:
 - opzet en insteek van de scholings- en evaluatiebijeenkomst (een 24-uurs bijeenkomst?),
 - een alternatief voor de vragenlijst t.b.v. de evaluatie,
 - het vervolg van het gesprek over soft controls in relatie tot het eigen functioneren.
- er komt een procedure om de individuele scholingswensen van de leden van de Raad van Toezicht in samenhang te beoordelen in het licht van het daarvoor beschikbare budget;
- de leden van de raad gaan in tweetallen gesprekken voeren met de directeuren in het najaar van 2018; een werkgroep uit de Raad van Toezicht komt met een voorstel voor een gesprekagenda.
- met de Ondernemingsraad wordt overlegd hoe te komen tot de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht met ingang van 1 januari 2019 op basis van zijn bindende voordrachtsrecht.
- de auditcommissie komt met een voorstel voor een andere invulling van het dashboard van de raad (met daarin minder indicatoren en per indicator de historische ontwikkeling en verwachte ontwikkeling/trend).
- de onderwijscommissie komt met een voorstel voor de relatie van de raad met het onderwerp onderwijsinnovatie.

EVALUATIE AUDIT- EN ONDERWIJSCOMMISSIE

Tijdens de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is het functioneren van beide commissies beoordeeld; de meerwaarde van het werken met de onderwijs- en auditcommissie wordt zowel door de raad als het college breed gedeeld. Beide commissies hebben ook zichzelf geëvalueerd.

De auditcommissie heeft in haar evaluatie de complementariteit van haar leden als een sterk punt benoemd. Vanuit de organisatie wordt blijk gegeven van heel veel vertrouwen naar de commissie; zij voelt zich dan ook uitstekend bediend. De organisatie daagt de commissie daardoor ook uit om zijn voorbereiding goed te doen. Daardoor ontstaan leuke gesprekken in de commissie. De stukken zijn kwalitatief goed. Om ervoor te zorgen dat de commissie voldoende scherp blijft, heeft de auditcommissie goede ervaringen met het vooroverleg dat zij intern voert voorafgaand aan haar vergadering in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de organisatie.

In haar evaluatie heeft de onderwijscommissie geconstateerd dat er een omslag is gemaakt naar meer een 'helikopter-agenda' in zijn vergaderingen. De thema's zijn beter en ruimer geagendeerd. De commissie vindt het ook fijn dat haar leden complementaire deskundigheidsgebieden hebben. Het helpt het College van Bestuur dat de onderwijscommissie vragen stelt die het zelf nog niet heeft gesteld. Ook de reflectie door de commissie helpt het college.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD

De heer Wigmans heeft besloten om niet voor herbenoeming in aanmerking te willen komen. Hierdoor ontstond per 1 januari 2018 een vacature in de raad. T.b.v. de vervulling van deze vacature is in afstemming met het College van Bestuur een profiel opgesteld dat ter advisering is voorgelegd aan de Ondernemingsraad en Studentenraad. Omdat de Raad van Toezicht van oordeel is dat identiteit een onderwerp is dat de aandacht van al zijn leden behoeft, is besloten niet op zoek te gaan naar een lid specifiek voor die portefeuille maar naar een nieuw lid met expertise op het gebied van de lerende mens: de manier waarop en de context waarbinnen mensen leren, zijn voortdurend aan verandering onderhevig o.a. door de toepassing van diverse nieuwe digitale mogelijkheden, veranderende opvattingen over leren en de voortdurend en steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Daarnaast wilde de raad graag zijn diversiteit vergroten. Bij zijn zoektocht naar een nieuw lid werd de raad ondersteund door Talent Performance. Deze heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2018 van mevrouw W.S. Zwart, lerarenopleider bij Saxion Hogescholen en directeur van Kom voor Taal, een bureau voor docentprofessionalisering en educatief ontwerp. Door haar benoeming is de expertise op het gebied van de lerende mens en de diversiteit in de raad vergroot.

TOT SLOT

In 2017 heeft het Alfa-college weer goede resultaten geboekt. In het bestuursverslag van dit geïntegreerd jaardocument kunt u daar veel over lezen. In de raad zelf is de samenwerking heel plezierig verlopen en ook de relatie van de raad met het College van Bestuur is zeer goed. Al die positieve ontwikkelingen en goede verhoudingen zorgen ervoor dat we als Raad van Toezicht met vertrouwen naar de toekomst van het Alfa-college kijken. Tegelijkertijd realiseert de raad zich dat hij zich hier niet door in slaap moet laten wiegen en dat hij vanuit zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en werkgever van het College van Bestuur voldoende kritische afstand moet blijven houden.

Margreeth Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 NALEVING GOVERNANCE CODE

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor Colleges van Bestuur en aanbevelingen voor Raden van Toezicht. College van Bestuur en Raad van Toezicht voldoen nagenoeg aan alle voor hen geldende bepalingen in deze code.

Het College van Bestuur wijkt op één punt bewust af van de verantwoordelijkheden zoals genoemd in de governance code. Het heeft in afwijking van wat onder punt 5 van de verantwoordelijkheden is bepaald, besloten om voor externe en interne belanghebbenden geen verschillende klachtenregelingen te maken: een klacht is een klacht en voor interne en externe klagers is de procesgang dezelfde.

Als het gaat om de voor hem geldende bepalingen heeft de Raad van Toezicht besloten om m.b.t. twee aanbevelingen anders te handelen dan in de code is bepaald:

- in afwijking van wat bij aanbeveling 1 is opgenomen hanteert de Raad van Toezicht niet een toezichtskader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht. De Raad van Toezicht wordt volop betrokken bij de strategische keuzes. Om de realisatie ervan te kunnen beoordelen is er in de organisatie een goede planning en controlcyclus. Op basis daarvan wordt de Raad van Toezicht regelmatig door het College van Bestuur van de nieuwste informatie m.b.t. de voortgang op de diverse indicatoren voorzien. Dat is al een prima toetsingskader, waardoor een eigen kader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht naar het oordeel van de raad niet nodig is.
- in afwijking van wat in aanbeveling 9 is bepaald, maakt de Raad van Toezicht niet tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het college van bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven. De Raad van Toezicht vindt dat het door de individuele evaluatiegesprekken en de gesprekken twee keer per jaar tussen College van Bestuur en de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht over het leiderschap van het college hieraan al op een plezierige en natuurlijke manier wordt vormgegeven.

1.7 EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Jaarlijks evalueert het College van Bestuur zijn samenwerking en het resultaat ervan als voorbereiding op zijn jaarlijkse individuele evaluatiegesprekken met de Raad van Toezicht. Bij zijn evaluatie gaat het college ook in op zijn relatie met de Ondernemingsraad, Studentenraad en Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur werkt als team vanuit gedeelde waarden en een gezamenlijke visie op de koers van het Alfa-college. De collegeleden stemmen die koers goed af tijdens de wekelijkse College van Bestuur-vergadering en zij hebben tussendoor ook zeer geregeld contact. Daarbij constateerden ze dat, wanneer er sprake is van verschil van inzicht, ze meer tijd zouden moeten nemen om dit dieper en mogelijk ook in een bredere groep te verkennen. Daarom plannen de collegeleden nu driemaal per jaar gezamenlijke evaluatiemomenten waarin ze expliciet stilstaan bij de vraag

of ze op koers liggen en of hun bestuurlijk leiderschap voldoende bijdraagt. Tijd nemen voor dat gesprek ervaren ze als heel waardevol. Daarnaast hebben ze diverse malen meer tijd genomen om lastige vraagstukken te bespreken met hun directe ondersteuners en/of met de directeuren in het overleg met hen. Dat leidde steeds tot een meer passende en gedragen aanpak.

De collegeleden merken in het algemeen dat hun sturing, drive en betrokkenheid helpen om de goede dingen en de dingen goed te doen binnen de school. De draai die zij willen maken door meer te werken vanuit een synergiemodel en te sturen met soft controls naast hard controls, vraagt veel van hun leiderschap. Het raakt aan hun eigen biografie en competenties en vraagt een andere implementatie-aanpak dan de klassieke.

Voor het schooljaar 2017-2018 hebben de collegeleden als speerpunten geformuleerd: examinering, kwaliteitszorg, besturingsfilosofie en soft controls. Elk lid heeft twee van deze punten onder zijn/haar hoede genomen, om zo maximale focus te creëren.

De samenwerking met de Ondernemingsraad is uitstekend. De huidige OR lijkt een mooie afspiegeling van opvattingen en ervaringen die in de hele organisatie leven en dat is voor het College van Bestuur erg van belang. De OR heeft een eigen inhoudelijke agenda en ambities, bereidt zich goed voor, is positief-kritisch en richt zich echt op de kwaliteit van onderwijs en personeel. Het college nodigt de OR nadrukkelijk uit om hem te bevragen en het benut actief de ideeën die worden aangedragen.

De samenwerking met de Studentenraad is uitermate plezierig. Het college ziet de belangrijke rol die de begeleider van de Studentenraad heeft, ook gelet op de frequente wisseling van leden. Het is leuk om met de Studentenraad samen te werken en het college doet zijn best optimaal gebruik te maken van wensen die binnen de Studentenraad leven.

Het College van Bestuur is heel tevreden over zijn samenwerking met de Raad van Toezicht. Die samenwerking kenmerkt zich door vertrouwen en blijven leren. De jaarlijkse scholingsbijeenkomsten, de 'met-de-benen-op-tafel-overleggen' en de informele gesprekken over o.a. leiderschap met de voorzitter en een lid van de raad dragen daaraan bij. Het college maakt geregeld – en steeds vaker – gebruik van de expert- en adviesrol van de Raad van Toezicht, door gericht te sparren met een lid. Het college is tevreden over het functioneren van beide commissies van de raad. De onderwijscommissie blijft zich verder ontwikkelen. De daar gevoerde gesprekken hebben enerzijds een verantwoordingskarakter en anderzijds bieden ze de mogelijkheid voor het College van Bestuur om advies en reflectie op bestuurlijke en leiderschapsvraagstukken te ontvangen.

1.8 ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad: vol vertrouwen vooruit!

Voor de Ondernemingsraad (OR) van het Alfa-college was het jaar 2017 een jaar vol veranderingen.

VERKIEZINGEN

Allereerst waren er de verkiezingen in het voorjaar die zorgden voor een nieuwe samenstelling van de OR met ingang van 1 augustus 2017. In de nieuwe OR zijn alle zetels in de vier kiesgroepen regio Groningen, regio Hardenberg, regio Hoogeveen en Bedrijfsvoering/College van Bestuur bezet. De OR werd in 2017 ondersteund door een ambtelijk secretaris.

MISSIE-VISIE

De nieuwe OR heeft zijn 'Missie en visie Ondernemingsraad' vol enthousiasme geformuleerd en trots gedeeld met de organisatie. Zij dient als kompas voor de zittingsperiode 2017-2020. Deze OR heeft na kort overleg, unaniem gekozen voor de NavigatOR-methode (zie: <https://nvgtr.nl>). Door het werken met deze efficiënte methode is het voor alle partijen duidelijk welke aanpak de OR voorstaat.

De speerpunten van de OR zijn:

- Het bieden van goede werk- en leeromstandigheden
- De zichtbaarheid van de OR vergroten
- Een 'wij-zij-cultuur' tussen onderwijsgevend (OP) en het onderwijsondersteunend en Beheerpersoneel (OBP) voorkomen
- Het van elkaar leren
- Sociale veiligheid
- Medezeggenschap verbeteren en sterker verankeren

INNOVATIE

Ook heeft de OR gekozen voor een actieve en intensieve werkwijze. Er zijn werkgroepen geformeerd, onderverdeeld in Verkenner, OP en OBP, Werk- en leeromstandigheden en Sociale veiligheid, Dagelijks bestuur en Medezeggenschap en zichtbaarheid OR. Deze werkgroepen verdiepen zich actief en proactief in de verschillende aandachtspunten.

CONTACTEN MET FORMELE PARTNERS

De OR heeft maandelijks constructief overleg met het College van Bestuur en twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht. Met de Studentenraad heeft de OR formeel en informeel contact gehad. Samen met de SR heeft de OR een plaatsvervangend-lid voor de Klachtencommissie Alfa-college voorgedragen.

AGENDAPUNTEN

Hoog op de agenda van 2017 stonden:

- Functiehuis OBP - in navolging van de vorige OR heeft de nieuwe OR van meet af aan aangegeven dit proces ook in 2018 kritisch te willen volgen.
- Functiemix (salarismix)
- Onderwijsinnovatie
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Banenafspraken (BAB)

- Verzuim
- Begroting 2018

De OR wil fungeren als de oren en ogen van de organisatie en hij wil de signalen van de werkvloer gevraagd en ongevraagd voorleggen aan de bestuurder.

Anni Brill, voorzitter Ondernemingsraad

1.9 STUDENTENRAAD

Per augustus 2017 wijzigde de samenstelling van de Studententraad. Vijf leden die in 2016 al in de Studententraad zaten, maakten ook in 2017 deel uit van de raad: Mirlin Nieuwenhuis, Harmen Kompagnie, Demi Muller, Maurits Medemblik en Jonathan Goeree. In het voorjaar van 2017 heeft de Studententraad diverse activiteiten op de locaties georganiseerd die ertoe hebben geleid dat er vier nieuwe leden zijn gevonden: Jordy Buiten, Ian Kuper, Sandor Exalto en Melanie Bruins Slot. Nadere informatie over de samenstelling van de Studententraad is te vinden in [bijlage 10](#).

De leden van de Studententraad kozen Mirlin tot voorzitter, Demi tot secretaris en Harmen tot penningmeester/vice-voorzitter. Ook dit jaar werd de Studententraad weer begeleid door Jan Jakop Schuringa.

VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De Studententraad heeft in totaal negen keer vergaderd met het College van Bestuur. De leden beschouwen de samenwerking als zeer prettig. De gesprekken verlopen soepel en we krijgen altijd een snelle reactie terug wanneer er vragen of onduidelijkheden zijn. Er wordt aandachtig geluisterd en de punten worden ook serieus opgepakt. Het bleek dat de vergadertijd vaak tijd te kort was en we hebben daarom samen met het College van Bestuur besloten de gezamenlijke vergaderingen een kwartier langer te laten duren.

Onderwerpen die voorbij kwamen, waren o.a. het stoppen en starten van opleidingen en de algemene voorwaarden bij de Onderwijsovereenkomst (OWO) en de praktijkovereenkomst (POK). Daarnaast hebben we onder andere gesproken over de hoofdlijnen van de begroting 2018, de klachtenregeling, de examens op het Alfa-college en een rookvrije schoolomgeving.

De Studententraad is in totaal 21 keer bij elkaar geweest in 2017. Zowel in juni als in december 2017 kwamen de Studententraad en de Raad van Toezicht bij elkaar voor een vergadering. Voor ons als Studententraad een boeiende ervaring. De dagelijkse besturen van de Ondernemingsraad en de Studententraad zijn één keer bij elkaar geweest.

STUDENTENRAAD ON TOUR 2017

Ook dit jaar werden weer de 'Studentenraad on Tour'-acties gehouden. Het doel van deze tour is om meer bekendheid te genereren voor de Studententraad en ook om nieuwe leden te werven voor de Studententraad. De volgende locaties werden tijdens deze tour bezocht:

- Hardenberg – Parkweg
- Hoogeveen – Voltastraat
- Groningen – Kardingerplein (Uniformberoepen)
- Groningen – Kardingerweg (Sport en Bewegen)

Met de nodige tam-tam presenteerden de leden van de Studententraad zich op deze locaties. Zij gingen in gesprek met studenten en nodigden hen uit tal van zaken op papier te zetten over het wel en wee op hun locatie. Ook konden ze aangeven of ze zo mogelijk zin hadden om zitting te nemen in de Studententraad. De keuze van de locaties waar de Studententraad on Tour'-acties zijn geweest, is bewust gemaakt. Het waren locaties waar vacatures ontstonden in de raad met ingang van het nieuwe schooljaar. Mede door 'Studententraad on tour' zijn de vacatures op de bezochte locatie ingevuld.

LUNCHGESPREKKEN

Dit jaar zijn ook weer een aantal lunchgesprekken gehouden. Tijdens de lunchpauze nodigt de Studententraad klassenvertegenwoordigers op een locatie uit om onder het genot van een hapje en een drankje in gesprek te komen over zaken die op de locatie spelen, zowel positieve als negatieve. Allen ervaren dit telkens weer als een zinvolle ontmoeting waarbij belangrijke zaken vervolgens door de Studententraad gedeeld worden met het managementteam van de desbetreffende locatie. Zaken die eruit springen zijn: parkeerproblemen, de Studieboekencentrale, klimaatbeheer, pauze vs. grootte kantine en de schoolkosten.

CURSUSSEN

De JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, JOB, had in het begin van het nieuwe schooljaar cursussen aangeboden aan de Studententraad. In december 2017 werd de tweedaagse cursus aangeboden. Harmen en Maurits hebben deelgenomen aan deze cursus en deze werd als zeer positief ervaren. De leden hebben niet alleen deelgenomen om ervan te leren, maar zij hebben ook andere studenten ontmoet van verschillende ROC's in heel Nederland. Hierdoor werd er veel van elkaar geleerd en was deze cursus een groot succes. Het wordt zeer aangeraden om nieuwe leden deel te laten nemen aan cursussen die JOB aanbiedt.

Mirlin Nieuwenhuis, voorzitter Studententraad

1.10 INSTELLINGSADVIESRAAD

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

In bijlage 10 is vermeld wie de bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad van het Alfa-college in 2017 hebben bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de onderwerpen Leven Lang Leren en Genderdiversiteit aan de orde geweest.

LEVEN LANG LEREN

De bespreking van dit onderwerp in de bijeenkomst in mei begon met een inleiding door de heer Zwijs, directeur VNO/NCW Noord. Hij gaf aan dat het onderwerp scholing in ondernemerskring nu constant op de agenda staat. Vervolgens legde hij de aanwezigen vier stellingen voor. Na hem hield mevrouw De Graaff, lid College van Bestuur Alfa-college een inleiding waarin ze aangaf welke vormen van Leven Lang Leren het Alfa-college ziet en wat het daaraan nu doet. In groepen werden daarop de stellingen van de heer Zwijs besproken.

In de terugkoppeling bleek dat ROC's meer in zouden moeten zetten op een Leven Lang Leren en dat ze dat vooral moeten doen door het verstevigen van hun relaties met alumni. Daarnaast moeten ROC's vanaf het begin van hun opleiding studenten ervan bewust maken dat een Leven Lang Leren van belang is. Elke student moet een lerende houding ontwikkelen, ongeacht zijn niveau. Interesse, nieuwsgierigheid, perspectief en succeservaringen kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van die lerende houding.

Het was een rijke bijeenkomst; de opbrengst ervan wordt meegenomen bij het maken van een eigen Alfa-college visiedocument Leven Lang Leren.

GENDERDIVERSITEIT

De bijeenkomst van de Instellingsadviesraad in november stond in het teken van de vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mannen kiezen voor beroepen die nu veelal door vrouwen worden uitgeoefend en dat vrouwen kiezen voor beroepen die vaak als mannenberoepen worden gezien? Mevrouw De Graaf en mevrouw Hompe, beiden voor het Alfa-college actief in het project om meer meisjes in de techniek te krijgen, gingen in hun inleidingen resp. in op de insteek van de landelijke campagne (sinds 2016) 'Meer meisjes in MBO Techniek' en de genderscan die in dat kader is uitgevoerd in het Alfa-college. De heer Emmelkamp, directeur/bestuurder van Woon- en zorgcentrum De Westerkim, ging in op genderdiversiteit in zijn instelling en de uitdaging van alle zorgbestuurders om op korte termijn gezamenlijk 70.000 extra medewerkers te werven. Mevrouw Meuleman, HR Business Partner Fokker Aerostructures BV, ging in haar inleiding o.a. in op genderdiversiteit binnen haar bedrijf en hoe te handelen in het bereiken van de gewenste doelgroep.

In de gesprekken naar aanleiding van de inleidingen was een rode draad te onderkennen: het is van belang dat er rolmodellen/ambassadeurs zijn die laten zien dat het heel aantrekkelijk is om te werken in een beroep waarin traditioneel weinig vrouwen dan wel mannen werkzaam zijn. Zo zouden vrouwen die werkzaam zijn in de techniek, een rol kunnen spelen bij de voorlichting over technische beroepen in het primair en voortgezet onderwijs en zou het onderwijs in kunnen zetten op meer vrouwelijke docenten voor technische vakken. Omgekeerd geldt dit voor beroepen in de zorg. Ook in de werving van jongeren voor opleidingen en voor nieuwe medewerkers moet in de beeldtaal hierop ingespeeld worden. Zo moeten bijv. voor het werven van meisjes/vrouwen ook meisjes/vrouwen worden afgebeeld die in het desbetreffende beroep actief zijn en moeten jongens die belangstelling hebben voor het werk in de zorg tijdens een kennismaking met dit werkveld ook zien wat zij kunnen doen voor mannelijke patiënten/cliënten.

Voor de inleiders leverde dit gesprek veel aanknopingspunten voor hun eigen praktijk. Het Alfa-college neemt de nieuwe inzichten mee in zijn plan van aanpak om meer meisjes in de techniek te krijgen. De heer Emmelkamp neemt de opbrengst van deze bijeenkomst mee in de gesprekken die de zorginstellingen gezamenlijk in Zorgplein Noord gaan voeren om de arbeidsmarktproblemen te tackelen. Mevrouw Meuleman geeft aan dat ze door deze bijeenkomst zich er meer van bewust is geworden dat ze meer zou kunnen inzetten op het bereiken van vrouwen als potentiële werknemers. Fokker zou daarin ook meer samen op kunnen trekken met het onderwijs, bijv. door een medewerkster van Fokker te betrekken bij de voorlichting van het Alfa-college.

1.11 BELANGHEBBENDEN

Deelnemers, ouders, bedrijven/instellingen, oud-deelnemers en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van belanghebbenden van het Alfa-college. Ons ROC wil deze belanghebbenden invloed geven op ons onderwijs. In de tabel in [bijlage 9](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.

HET ALFA-COLLEGE

1.1 STRATEGISCH BELEID

In 'Doelbewust naar buiten, Strategisch beleid augustus 2015 – juli 2019' is het strategisch beleid van het Alfa-college vastgelegd. De missie van het Alfa-college is in het strategisch beleidsdocument als volgt verwoord:

Het Alfa-college, het christelijk Regionaal Opleidingencentrum in Noord- en Oost-Nederland, is partner in ontwikkeling in de regio en verzorgt beroepsopleidingen en Leven Lang Leren-trajecten voor jongeren en volwassenen die hen als persoon en als vakman opleiden voor de samenleving van nu en straks.

Leidend in het gedrag van de medewerkers van het Alfa-college zijn drie waarden:

- **Vertrouwen:** dit is het vertrouwen dat zich kenmerkt door het bieden van veiligheid waardoor medewerkers en studenten de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Vertrouwen is in het christelijk geloof een belangrijke waarde.
- **Verbinden:** dit komt zowel intern als extern tot uitdrukking. Intern als samenhang, extern als betrouwbaarheid en betrokkenheid van het Alfa-college als partner. We verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. Verbinden is onze vertaling van de christelijke waarde naastenliefde.
- **Ondernemen:** dit komt tot uiting door erop af te gaan als we kansen zien, door goed om te gaan met onze middelen en door anderen te stimuleren hun middelen op een goede manier in te zetten. In deze waarde komt het rentmeesterschap tot uiting.

In 'Doelbewust naar buiten' is de visie van het Alfa-college beschreven. De kern ervan is verwoord in vier koersuitspraken:

1. wij dagen studenten uit in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf te halen
2. wij bereiden onze studenten voor om blijvend maatschappelijk succesvol te zijn
3. wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs
4. wij zijn rolmodel voor onze studenten

Inhoudelijk ondersteunend bij de realisatie van de koersuitspraken (en dan met name bij koersuitspraak 3) zijn de speerpunten van het Alfa-college: Ondernemen, Energie en Healthy Ageing. Onze speerpunten sluiten goed aan bij relevante sociaal-economische ontwikkelingen en innovatieve initiatieven in de regio's. De speerpunten brengen focus en versnelling aan in de onderwijsinnovatie en zorgen voor stevige netwerken en verbindingen tussen onderwijs en omgeving.

1.2 ORGANISATIE

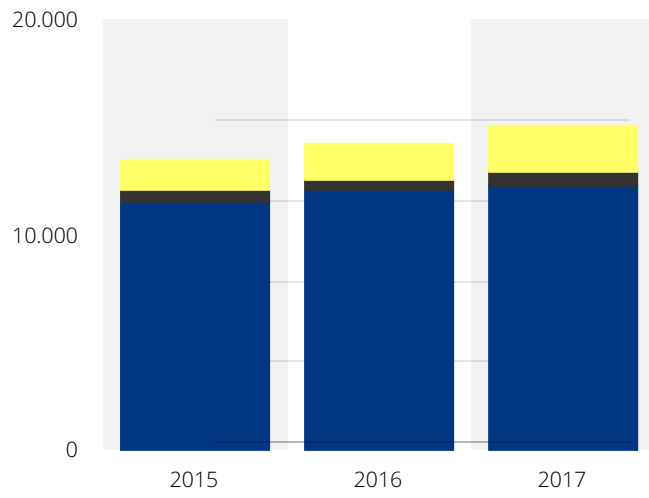
PROFIEL ORGANISATIE

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

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

Ongeveer 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1.250 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun werkzame leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

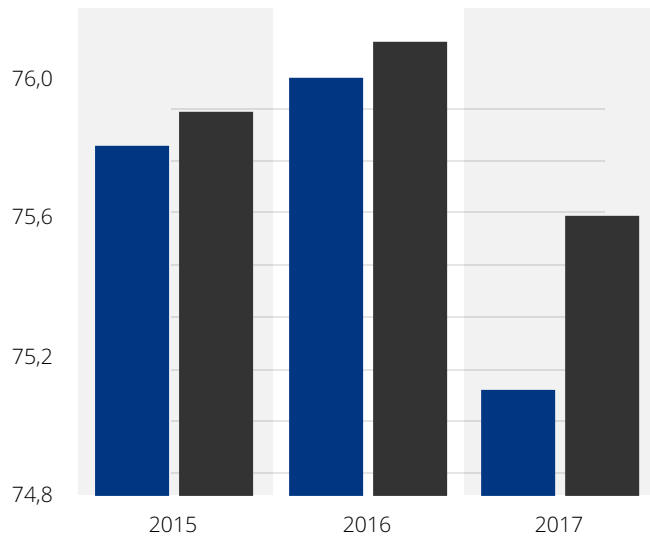
DEELNEMERSAANTALLEN



■ MBO

■ VAVO

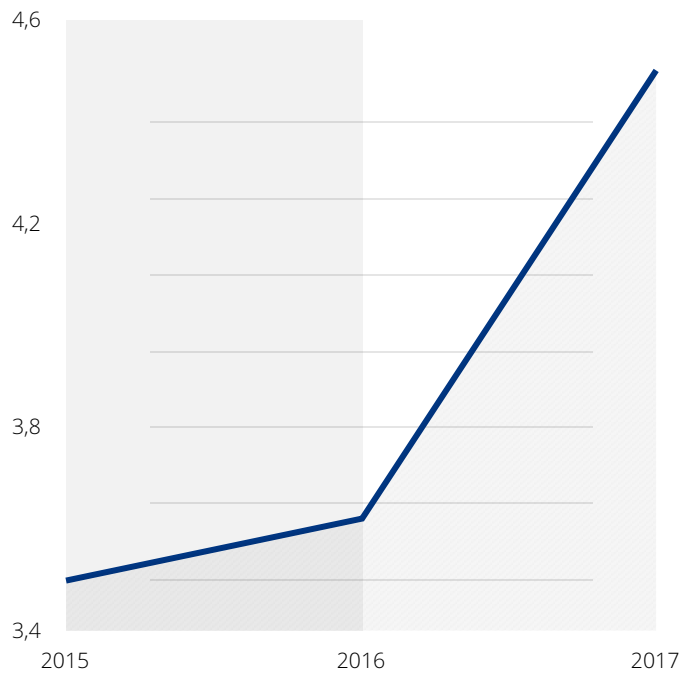
JAARRESULTAAT EN DIPLOMARESULTAAT



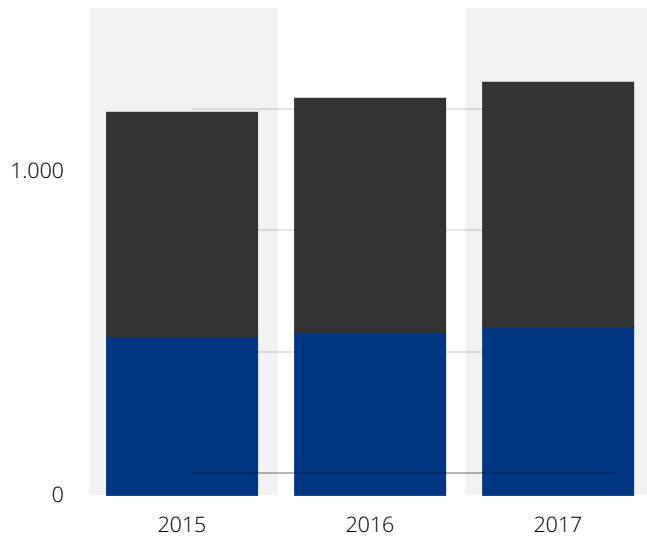
■ IR

■ DR

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN



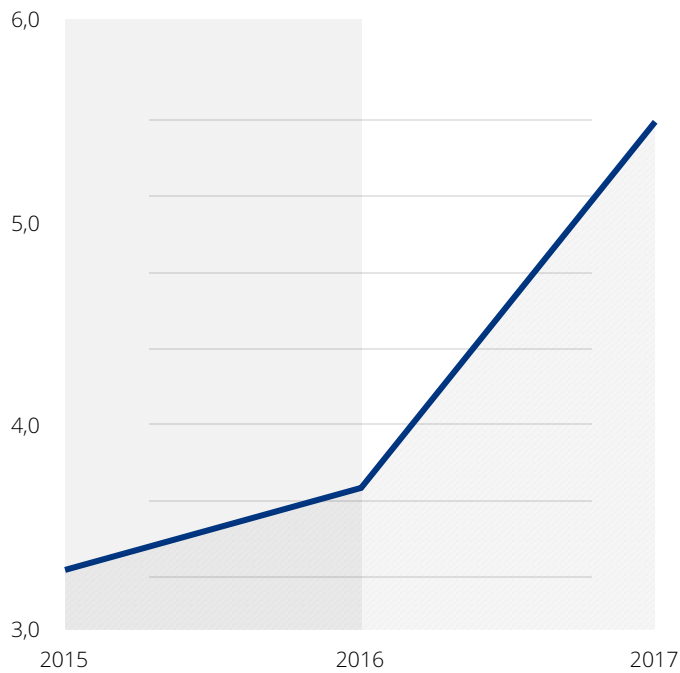
PERSONEEL



man

vrouw

VERZUIM



MENSELIJKE MAAT

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een gering aantal deelnemers; dat varieert van 68 tot 346 deelnemers. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen deelnemers hier groter zijn (variërend per locatie van 856 tot 3.023 deelnemers), is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het

gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de tweejaarlijkse JOB-monitor 2016 en het eigen Deelnemerstevredenheidsonderzoek 2017 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

vraag	score JOB '16	score DeTeO '17
Heb je goed contact met je docenten?	3,9	3,7
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,4
Word je goed geholpen als je problemen hebt bij het leren?	3,7	3,5
Als je een medewerker van school nodig hebt, kun je die dan bereiken?	3,9	3,5
Helpt de school je bij het vinden van een stage-/bvp-plaats?	3,5	3,4
Vind je dat jouw begeleider op school en jouw stagebegeleider voldoende contact hebben?	3,2	3,1
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	4	3,8
Vind je dat jouw school en je leerwerkbedrijf voldoende contact hebben?	3,5	3,2
Ben je goed geïnformeerd over je rechten en plichten?	3,4	3,2
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	62 procent weet dat	56 procent weet dat
Voel je je veilig op school?	4,2	3,9
Vind je dat je school voldoende doet om je er veilig / op je gemak te laten voelen?	3,9	3,7
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,8	3,7
Is er in jouw opleiding aandacht voor jou als persoon?	3,8	niet gevraagd

uitgedrukt in een vijfpuntschaal, waarbij 5 de hoogste score is

Hoewel de scores op de diverse vragen in het DeTeO nog voldoende zijn, zijn de scores wel lager dan in de JOB-monitor. Voor die lagere scores in het DeTeO zijn geen directe verklaringen (zie ook [paragraaf 3.2](#)). Die scores leveren wel punten van aandacht op voor de onderwijsteams.

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MeTeO) dat eind 2015 is uitgevoerd en waarvan de resultaten in januari 2016 zijn gepubliceerd:

vraag	score
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,6
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,8
Ik heb plezier in mijn werk.	8,1
Ik voel me veilig op school.	8
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,9
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,6
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	7,1
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,5
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,5
Ik krijg van mijn direct leidinggevende alle informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.	6,5

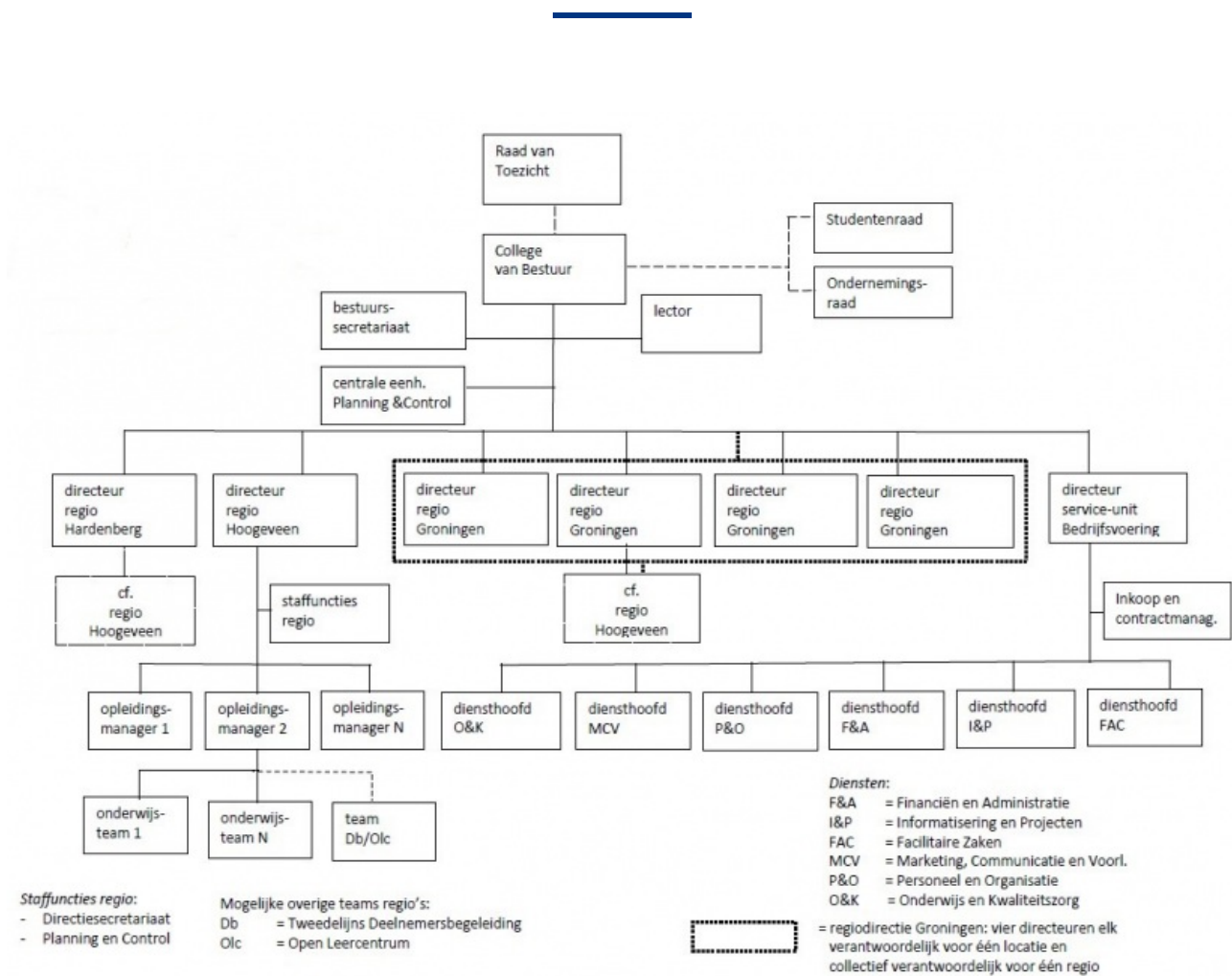
uitgedrukt in een tienpuntschaal, waarbij 10 de hoogste score is

Door de Stuurgroep Benchmark MBO van de MBO Raad is, om inhoudelijke en operationele overwegingen, besloten de afnameperiode voor het MeTeO meer te reguleren. MBO-instellingen dienen te streven naar een deelname aan het onderzoek in 2017 en/of 2018 en om dit vervolgens in een patroon van even kalenderjaren te vervolgen in 2020, 2022

e.v. Het Alfa-college heeft daarop besloten om niet in het najaar van 2017 een volgende MeTeO af te nemen maar dit te verschuiven naar het najaar van 2018. In het Geïntegreerd Jaardocument 2018 worden de scores van dat onderzoek opgenomen.

Een indirecte indicator voor de door de medewerkers ervaren menselijke maat is het verzuimpercentage. Helaas, zie paragraaf 4.2.2, is dat in 2017 opgelopen.

1.3 ORGANIGRAM



In 2017 is de inrichting van het Alfa-college aangepast. Deze aanpassingen hebben betrekking op de centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg, de dienst Projecten en ICT en op de informatiseringsfuncties.

ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

Onderwijs en Kwaliteitszorg is per 1 maart 2017 niet langer een rechtstreeks door het College van Bestuur aangestuurde centrale eenheid, maar een dienst binnen de service-unit Bedrijfsvoering. Hiertoe is besloten omdat daardoor de voor het onderwijs zo wenselijke verbinding en integraliteit op strategisch directieniveau door de directeur van de service-unit Bedrijfsvoering tot stand gebracht kan worden. Tegelijkertijd met deze herpositionering van deze dienst in de organisatie is ook een traject gestart dat ertoe heeft geleid dat de beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg direct op locatie hun werkzaamheden uitvoeren en dat beleidsontwikkeling en -voorbereiding op instellingsniveau gebeuren in drie themagroepen:

- Leren en opleiden,
- Begeleiden en coachen,
- Examineren en diplomeren.

De beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn allen lid van een van deze drie themagroepen; per themagroep treedt een van hen op als coördinator.

DIENST PROJECTEN EN ICT EN INFORMATISERINGSFUNCTIES

De informatiseringsfuncties werden tot 1 mei 2017 rechtstreeks als staffuncties aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. Daarna zijn ze gepositioneerd binnen de dienst Projecten en ICT. Omdat de nadruk van deze dienst mede hierdoor meer komt te liggen op het voeren van regie over informatisering en projecten en omdat het technische deel van ICT is uitbesteed aan een externe leverancier, is de naam van deze dienst met ingang van genoemde datum Informatisering en Projecten geworden.

Gezien de toename van de span of content en control van het diensthoofd zijn de binnen de dienst Informatisering en Projecten werkzame functioneel applicatiebeheerders en de functionele specialisten ondergebracht in een afdeling die onder leiding staat van een eigen afdelingshoofd.

1.4 JURIDISCHE STRUCTUUR

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het doen geven en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting. De Raad van Toezicht van de stichting heeft tot taak toezicht te houden 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 toestemming te vragen aan de Raad van Toezicht. Binnen deze context is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de stichting.

Het Alfa-college is in 2017 verbonden met de volgende rechtspersonen:

- *Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA*: in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op

het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.

- *CV Beheersmaatschappij LOC+*: deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.
- *Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.*: deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingscentra. Naast Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen.
- *Stichting EPI-kenniscentrum*: in deze door Alfa-college opgerichte stichting worden de activiteiten uitgevoerd voortvloeiende uit het penvoerderschap van Alfa-college t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast Alfa-college participeren Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen).

In 2017 heeft het Alfa-college zijn 8 certificaten van de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord-Nederland verkocht. Het Alfa-college is derhalve niet meer juridisch verbonden met deze stichting.

1.5 RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijf keer vergaderd. Naast de reguliere plan- en verantwoordingsdocumenten (zoals geïntegreerd jaardocument 2016, resultaten monitoring kaderbrief 2016/2017, kaderbrief 2017/2018 en begroting 2018 incl. meerjarenbegroting) heeft de raad in zijn vergaderingen onder andere aandacht besteed aan:

- (specifiek onderzoek inspectie naar) sociaal klimaat, kwaliteitsborging en examinering op de locatie Boumaboulevard
- evaluatie communicatie raad en college m.b.t. problematiek op locatie Boumaboulevard
- identiteit in relatie tot grondslagformulering in statuten
- aanpassen statuten Stichting Chr. Regionaal Opleidingscentrum Noord- en Oost-Nederland
- invulling vacature Raad van Toezicht per 1 januari 2018
- jaarrekening 2016 en jaarplan 2017 Stichting EPI-kenniscentrum
- verkoop percelen en panden Travertijnstraat 6 Groningen
- gezamenlijk lectoraat Hanzehogeschool en Alfa-college 'Ondernemen in verandering'
- honorering Raad van Toezicht
- besturingsfilosofie en -model

De Raad van Toezicht heeft in 2017 twee werkbezoeken afgelegd: in april aan Leer-werkbedrijf De Es en in september aan de opleidingslocaties op Kardinge. In het leer-werkbedrijf verrichten studenten van de opleidingen Dienstverlening en Zorg (Mbo - niveau 1) als stagiair gedurende een jaar passend bij hun opleiding allerlei werkzaamheden in zorgcentrum De Es, in de wijk Selwerd en bij cliënten thuis. Daarnaast krijgen ze in

De Es hun lessen. De raad heeft het zeer gewaardeerd om te zien en te beleven op welke wijze aan deze kwetsbare doelgroep contextrijk en betekenisvol onderwijs werd gegeven. Op de locaties Kardinghe heeft de raad kennisgemaakt met diverse activiteiten in de opleidingen Sport en Bewegen en Uniformberoepen. Bij beide werkbezoeken hebben de leden van de raad veel en ongedwongen kunnen spreken met studenten en docenten. Het trof hen daarbij in beide werkbezoeken dat er een lijn is tussen het beleid van de instelling en de geest waarin op de diverse locaties gewerkt wordt.

In november 2017 heeft de Raad van Toezicht zijn jaarlijkse evaluatie- en scholingsdag gehouden. In het ochtenddeel heeft de heer M. Kaptein, Professor of Business Ethics and Integrity Management bij het Erasmus Research Institute for Management/partner KPMG, met de raad in een interactieve setting verkend wat het werken met soft controls betekent voor de werkzaamheden van een Raad van Toezicht. Het middagdeel van deze dag startte met de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht en werd afgesloten door in te gaan op de stand van zaken en dilemma's m.b.t. onderwijsinnovatie.

Leden van de Raad van Toezicht hebben beide bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad bijgewoond. De voltallige raad heeft één keer overleg gehad met de Ondernemingsraad en één keer met de Studentenraad. Ook is door delegaties van de raad nog een keer gesproken met beide medezeggenschapsorganen afzonderlijk. De bijeenkomsten van het Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen worden door leden van de raad bezocht.

De voorzitter van de Raad van Toezicht bespreekt samen met de voorzitter van het College van Bestuur zo'n twee weken voorafgaand aan een reguliere vergadering van de raad de dagelijkse gang van zaken in het Alfa-college. In dat gesprek wordt ook de agenda voor de volgende vergadering van de raad voorbereid. Daarnaast hebben de voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille twee keer per jaar een gesprek met het volledige College van Bestuur over besturingsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college.

De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies staan in [bijlage 10](#).

De Raad van Toezicht kijkt in zijn algemeenheid goed terug op 2017. De resultaten zijn goed, zowel van het onderwijs in de vorm van de jaar- en diplomaresultaten en de tevredenheid van de studenten over het onderwijs (waardoor het Alfa-college ook in 2017 weer het best scorende ROC in Noord-Nederland was in de Keuzegids MBO) als van de bedrijfsvoering o.a. blijkend uit de goede financiële resultaten. Tegelijkertijd heeft de situatie op de locatie Boumaboulevard de raad met zorg vervuld, maar de raad heeft ook gezien dat er in 2017 gerichte acties in gang gezet zijn die hem het vertrouwen geven dat de noodzakelijke verbetering wordt gerealiseerd.

ONDERWIJSKWALITEIT

De kwaliteit van het onderwijs heeft de bijzondere aandacht van de Raad van Toezicht. De raad wordt hierover op verschillende manieren geïnformeerd:

- in het dashboard van de raad zijn de voor de onderwijskwaliteit relevante indicatoren opgenomen zoals jaar- en diplomaresultaat, deelnemerstevredenheid, cijfers van voortijdige school- en instellingsverlaters en opleidingen

met onvolkomenheden;

- het College van Bestuur informeert de raad over onderzoeken van de inspectie naar de kwaliteit van het onderwijs en verstrekt de desbetreffende rapporten aan de raad;
- in de overleggen van de onderwijscommissie worden de resultaten van de interne audits naar onderwijs en examinering besproken evenals de resultaten van de deelnemerstevredenheidsonderzoeken;
- daarnaast is er in de onderwijscommissie veel aandacht voor de professionalisering van de medewerkers in het licht van de onderwijskwaliteit.

Voor de oordeelsvorming van de leden van de Raad van Toezicht over de kwaliteit van het onderwijs in het Alfa-college zijn de gesprekken met studenten en medewerkers tijdens de werkbezoeken op de onderwijslocaties zeer belangrijk. In de terugkoppeling daarvan in de vergadering van de raad is het steeds im- dan wel expliciet onderwerp van gesprek. Ook in de gesprekken die de Raad van Toezicht heeft met de Ondernemingsraad en Studentenraad, bevraagt de raad zijn gesprekspartners daarop.

EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Leidend voor de evaluatie van het College van Bestuur is het strategisch beleid van het Alfa-college en de vertaling hiervan naar koers en keuzes met de hierbij vastgestelde hard controls. Ook de soft controls komen aan de orde. Accenten van de afspraken liggen op thema's als kwaliteitszorg en de borging hiervan, innovatief onderwijs, regie en eigenaarschap op onderwijstrajecten en verbetering van werkprocessen en hierbij gehanteerde systemen. De beloning van de leden van het College van Bestuur vindt plaats binnen de voor de sector onderwijs geldende afspraken in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

ACTIES OP BASIS VAN EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2016

In zijn evaluatie in december 2016 heeft de Raad van Toezicht een aantal aandachtspunten geformuleerd voor zijn relatie met het College van Bestuur:

- Raad van Toezicht en College van Bestuur zouden elkaars netwerken beter kunnen benutten.
- de raad zou graag eerder willen aanhaken bij grote thema's door daarover het gesprek met het college aan te gaan.
- de raad wil graag samen met het college terugkijken op de gang van zaken en op elkaars rol als het gaat om de problematiek op de Boumaboulevard.
- de raad zou graag feedback ontvangen van het college als het gaat om adviezen van hem of zijn commissies aan het college; op basis daarvan kunnen de leden van de raad in een volgend gesprek een gerichtere inbreng hebben.
- de onderwijscommissie zou door het college meer strategisch ingezet kunnen worden, waarna het college een voorstel aan de raad kan voorleggen.
- de raad zou graag jaarlijks door het college een schouw van de directeuren willen hebben opdat de raad tijdig geïnformeerd is over mogelijke ontwikkelingen.

In 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de raad en het college over het gebruiken van elkaars netwerken. Daarin bleek dat dit van beide een zekere alertheid vraagt, maar dit gesprek heeft niet geleid tot concrete vervolgtacties. De wens van de raad om aan te haken bij grote thema's heeft ertoe geleid dat de raad vroegtijdig is betrokken bij de

gedachtevorming over de door het college gewenste organisatieontwikkeling en dat de auditcommissie aan de voorkant is betrokken bij het wel/niet opnemen van een kansendossier in de aanbesteding voor de ver-/nieuwbouw van de locatie Voltastraat . In september 2017 hebben raad en college het proces en de onderlinge communicatie m.b.t. de situatie op de Boumaboulevard geëvalueerd. Beide gremia hebben in dit gesprek naar elkaar uitgesproken dat het goed is het als dilemma te zien en bespreekbaar te maken hoe om te gaan met de werkgevers- en toezichtsrol van de raad in kwesties als deze. De wens om feedback te ontvangen van het college, vraagt van de raad dat hij daar zelf ook gericht om vraagt. Hoewel de onderwijscommissie nu meer strategisch wordt ingezet, heeft dat nog niet geleid tot een voorstel van het college aan de raad op basis daarvan. In februari 2018 is de raad door het college geïnformeerd over het resultaat van zijn schouw van de directeuren.

EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2017

In 2017 heeft de Raad van Toezicht voor de derde keer zijn zelfevaluatie uitgevoerd op basis van een zelfde schriftelijke vragenlijst. Deze lijst is ook gezamenlijk ingevuld door de leden van het College van Bestuur. In de lijst zijn naast vragen in de vier categorieën die ook in vorige versies van de lijst stonden (samenstelling en samenwerking, vergaderingen, relatie raad en college en effect van werken in commissies) ook vragen toegevoegd in de categorieën opvolging zelfevaluatie 2016 en evaluatie- en scholingsdag. Ook bestaat de mogelijkheid om overige opmerkingen te maken. Zowel door de raad als het college worden de vragen positief beantwoord; op een schaal van 1 tot 4 liggen de gemiddelde scores van raad en college op nagenoeg alle vragen tussen de 3 en de 4.

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en het gesprek daarover heeft de raad de volgende acties afgesproken:

- een werkgroep uit de Raad van Toezicht bereidt de volgende scholings- evaluatiedag voor en komt daarbij met een voorstel voor:
 - opzet en insteek van de scholings- en evaluatiebijeenkomst (een 24-uurs bijeenkomst?),
 - een alternatief voor de vragenlijst t.b.v. de evaluatie,
 - het vervolg van het gesprek over soft controls in relatie tot het eigen functioneren.
- er komt een procedure om de individuele scholingswensen van de leden van de Raad van Toezicht in samenhang te beoordelen in het licht van het daarvoor beschikbare budget;
- de leden van de raad gaan in tweetallen gesprekken voeren met de directeuren in het najaar van 2018; een werkgroep uit de Raad van Toezicht komt met een voorstel voor een gesprekagenda.
- met de Ondernemingsraad wordt overlegd hoe te komen tot de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht met ingang van 1 januari 2019 op basis van zijn bindende voordrachtsrecht.
- de auditcommissie komt met een voorstel voor een andere invulling van het dashboard van de raad (met daarin minder indicatoren en per indicator de historische ontwikkeling en verwachte ontwikkeling/trend).
- de onderwijscommissie komt met een voorstel voor de relatie van de raad met het onderwerp onderwijsinnovatie.

EVALUATIE AUDIT- EN ONDERWIJSCOMMISSIE

Tijdens de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is het functioneren van beide commissies beoordeeld; de meerwaarde van het werken met de onderwijs- en auditcommissie wordt zowel door de raad als het college breed gedeeld. Beide commissies hebben ook zichzelf geëvalueerd.

De auditcommissie heeft in haar evaluatie de complementariteit van haar leden als een sterk punt benoemd. Vanuit de organisatie wordt blijk gegeven van heel veel vertrouwen naar de commissie; zij voelt zich dan ook uitstekend bediend. De organisatie daagt de commissie daardoor ook uit om zijn voorbereiding goed te doen. Daardoor ontstaan leuke gesprekken in de commissie. De stukken zijn kwalitatief goed. Om ervoor te zorgen dat de commissie voldoende scherp blijft, heeft de auditcommissie goede ervaringen met het vooroverleg dat zij intern voert voorafgaand aan haar vergadering in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de organisatie.

In haar evaluatie heeft de onderwijscommissie geconstateerd dat er een omslag is gemaakt naar meer een 'helikopter-agenda' in zijn vergaderingen. De thema's zijn beter en ruimer geagendeerd. De commissie vindt het ook fijn dat haar leden complementaire deskundigheidsgebieden hebben. Het helpt het College van Bestuur dat de onderwijscommissie vragen stelt die het zelf nog niet heeft gesteld. Ook de reflectie door de commissie helpt het college.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD

De heer Wigmans heeft besloten om niet voor herbenoeming in aanmerking te willen komen. Hierdoor ontstond per 1 januari 2018 een vacature in de raad. T.b.v. de vervulling van deze vacature is in afstemming met het College van Bestuur een profiel opgesteld dat ter advisering is voorgelegd aan de Ondernemingsraad en Studentenraad. Omdat de Raad van Toezicht van oordeel is dat identiteit een onderwerp is dat de aandacht van al zijn leden behoeft, is besloten niet op zoek te gaan naar een lid specifiek voor die portefeuille maar naar een nieuw lid met expertise op het gebied van de lerende mens: de manier waarop en de context waarbinnen mensen leren, zijn voortdurend aan verandering onderhevig o.a. door de toepassing van diverse nieuwe digitale mogelijkheden, veranderende opvattingen over leren en de voortdurend en steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Daarnaast wilde de raad graag zijn diversiteit vergroten. Bij zijn zoektocht naar een nieuw lid werd de raad ondersteund door Talent Performance. Deze heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2018 van mevrouw W.S. Zwart, lerarenopleider bij Saxion Hogescholen en directeur van Kom voor Taal, een bureau voor docentprofessionalisering en educatief ontwerp. Door haar benoeming is de expertise op het gebied van de lerende mens en de diversiteit in de raad vergroot.

TOT SLOT

In 2017 heeft het Alfa-college weer goede resultaten geboekt. In het bestuursverslag van dit geïntegreerd jaardocument kunt u daar veel over lezen. In de raad zelf is de samenwerking heel plezierig verlopen en ook de relatie van de raad met het College van Bestuur is zeer goed. Al die positieve ontwikkelingen en goede verhoudingen zorgen ervoor dat we als Raad van Toezicht met vertrouwen naar de toekomst van het Alfa-college kijken. Tegelijkertijd realiseert de raad zich dat hij zich hier niet door in slaap moet laten wiegen en dat hij vanuit zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en werkgever van het College van Bestuur voldoende kritische afstand moet blijven houden.

Margreeth Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 NALEVING GOVERNANCE CODE

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor Colleges van Bestuur en aanbevelingen voor Raden van Toezicht. College van Bestuur en Raad van Toezicht voldoen nagenoeg aan alle voor hen geldende bepalingen in deze code.

Het College van Bestuur wijkt op één punt bewust af van de verantwoordelijkheden zoals genoemd in de governance code. Het heeft in afwijking van wat onder punt 5 van de verantwoordelijkheden is bepaald, besloten om voor externe en interne belanghebbenden geen verschillende klachtenregelingen te maken: een klacht is een klacht en voor interne en externe klagers is de procesgang dezelfde.

Als het gaat om de voor hem geldende bepalingen heeft de Raad van Toezicht besloten om m.b.t. twee aanbevelingen anders te handelen dan in de code is bepaald:

- in afwijking van wat bij aanbeveling 1 is opgenomen hanteert de Raad van Toezicht niet een toezichtskader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht. De Raad van Toezicht wordt volop betrokken bij de strategische keuzes. Om de realisatie ervan te kunnen beoordelen is er in de organisatie een goede planning en controlcyclus. Op basis daarvan wordt de Raad van Toezicht regelmatig door het College van Bestuur van de nieuwste informatie m.b.t. de voortgang op de diverse indicatoren voorzien. Dat is al een prima toetsingskader, waardoor een eigen kader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht naar het oordeel van de raad niet nodig is.
- in afwijking van wat in aanbeveling 9 is bepaald, maakt de Raad van Toezicht niet tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het college van bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven. De Raad van Toezicht vindt dat het door de individuele evaluatiegesprekken en de gesprekken twee keer per jaar tussen College van Bestuur en de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht over het leiderschap van het college hieraan al op een plezierige en natuurlijke manier wordt vormgegeven.

1.7 EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Jaarlijks evalueert het College van Bestuur zijn samenwerking en het resultaat ervan als voorbereiding op zijn jaarlijkse individuele evaluatiegesprekken met de Raad van Toezicht. Bij zijn evaluatie gaat het college ook in op zijn relatie met de Ondernemingsraad, Studentenraad en Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur werkt als team vanuit gedeelde waarden en een gezamenlijke visie op de koers van het Alfa-college. De collegeleden stemmen die koers goed af tijdens de wekelijkse College van Bestuur-vergadering en zij hebben tussendoor ook zeer geregeld contact. Daarbij constateerden ze dat, wanneer er sprake is van verschil van inzicht, ze meer tijd zouden moeten nemen om dit dieper en mogelijk ook in een bredere groep te verkennen. Daarom plannen de collegeleden nu driemaal per jaar gezamenlijke evaluatiemomenten waarin ze expliciet stilstaan bij de vraag

of ze op koers liggen en of hun bestuurlijk leiderschap voldoende bijdraagt. Tijd nemen voor dat gesprek ervaren ze als heel waardevol. Daarnaast hebben ze diverse malen meer tijd genomen om lastige vraagstukken te bespreken met hun directe ondersteuners en/of met de directeuren in het overleg met hen. Dat leidde steeds tot een meer passende en gedragen aanpak.

De collegeleden merken in het algemeen dat hun sturing, drive en betrokkenheid helpen om de goede dingen en de dingen goed te doen binnen de school. De draai die zij willen maken door meer te werken vanuit een synergiemodel en te sturen met soft controls naast hard controls, vraagt veel van hun leiderschap. Het raakt aan hun eigen biografie en competenties en vraagt een andere implementatie-aanpak dan de klassieke.

Voor het schooljaar 2017-2018 hebben de collegeleden als speerpunten geformuleerd: examinering, kwaliteitszorg, besturingsfilosofie en soft controls. Elk lid heeft twee van deze punten onder zijn/haar hoede genomen, om zo maximale focus te creëren.

De samenwerking met de Ondernemingsraad is uitstekend. De huidige OR lijkt een mooie afspiegeling van opvattingen en ervaringen die in de hele organisatie leven en dat is voor het College van Bestuur erg van belang. De OR heeft een eigen inhoudelijke agenda en ambities, bereidt zich goed voor, is positief-kritisch en richt zich echt op de kwaliteit van onderwijs en personeel. Het college nodigt de OR nadrukkelijk uit om hem te bevragen en het benut actief de ideeën die worden aangedragen.

De samenwerking met de Studentenraad is uitermate plezierig. Het college ziet de belangrijke rol die de begeleider van de Studentenraad heeft, ook gelet op de frequente wisseling van leden. Het is leuk om met de Studentenraad samen te werken en het college doet zijn best optimaal gebruik te maken van wensen die binnen de Studentenraad leven.

Het College van Bestuur is heel tevreden over zijn samenwerking met de Raad van Toezicht. Die samenwerking kenmerkt zich door vertrouwen en blijven leren. De jaarlijkse scholingsbijeenkomsten, de 'met-de-benen-op-tafel-overleggen' en de informele gesprekken over o.a. leiderschap met de voorzitter en een lid van de raad dragen daaraan bij. Het college maakt geregeld – en steeds vaker – gebruik van de expert- en adviesrol van de Raad van Toezicht, door gericht te sparren met een lid. Het college is tevreden over het functioneren van beide commissies van de raad. De onderwijscommissie blijft zich verder ontwikkelen. De daar gevoerde gesprekken hebben enerzijds een verantwoordingskarakter en anderzijds bieden ze de mogelijkheid voor het College van Bestuur om advies en reflectie op bestuurlijke en leiderschapsvraagstukken te ontvangen.

1.8 ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad: vol vertrouwen vooruit!

Voor de Ondernemingsraad (OR) van het Alfa-college was het jaar 2017 een jaar vol veranderingen.

VERKIEZINGEN

Allereerst waren er de verkiezingen in het voorjaar die zorgden voor een nieuwe samenstelling van de OR met ingang van 1 augustus 2017. In de nieuwe OR zijn alle zetels in de vier kiesgroepen regio Groningen, regio Hardenberg, regio Hoogeveen en Bedrijfsvoering/College van Bestuur bezet. De OR werd in 2017 ondersteund door een ambtelijk secretaris.

MISSIE-VISIE

De nieuwe OR heeft zijn 'Missie en visie Ondernemingsraad' vol enthousiasme geformuleerd en trots gedeeld met de organisatie. Zij dient als kompas voor de zittingsperiode 2017-2020. Deze OR heeft na kort overleg, unaniem gekozen voor de NavigatOR-methode (zie: <https://nvgtr.nl>). Door het werken met deze efficiënte methode is het voor alle partijen duidelijk welke aanpak de OR voorstaat.

De speerpunten van de OR zijn:

- Het bieden van goede werk- en leeromstandigheden
- De zichtbaarheid van de OR vergroten
- Een 'wij-zij-cultuur' tussen onderwijsgevend (OP) en het onderwijsondersteunend en Beheerpersoneel (OBP) voorkomen
- Het van elkaar leren
- Sociale veiligheid
- Medezeggenschap verbeteren en sterker verankeren

INNOVATIE

Ook heeft de OR gekozen voor een actieve en intensieve werkwijze. Er zijn werkgroepen geformeerd, onderverdeeld in Verkenners, OP en OBP, Werk- en leeromstandigheden en Sociale veiligheid, Dagelijks bestuur en Medezeggenschap en zichtbaarheid OR. Deze werkgroepen verdiepen zich actief en proactief in de verschillende aandachtspunten.

CONTACTEN MET FORMELE PARTNERS

De OR heeft maandelijks constructief overleg met het College van Bestuur en twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht. Met de Studentenraad heeft de OR formeel en informeel contact gehad. Samen met de SR heeft de OR een plaatsvervangend-lid voor de Klachtencommissie Alfa-college voorgedragen.

AGENDAPUNTEN

Hoog op de agenda van 2017 stonden:

- Functiehuis OBP - in navolging van de vorige OR heeft de nieuwe OR van meet af aan aangegeven dit proces ook in 2018 kritisch te willen volgen.
- Functiemix (salarismix)
- Onderwijsinnovatie
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Banenafspraken (BAB)

- Verzuim
- Begroting 2018

De OR wil fungeren als de oren en ogen van de organisatie en hij wil de signalen van de werkvloer gevraagd en ongevraagd voorleggen aan de bestuurder.

Anni Brill, voorzitter Ondernemingsraad

1.9 STUDENTENRAAD

Per augustus 2017 wijzigde de samenstelling van de Studententraad. Vijf leden die in 2016 al in de Studententraad zaten, maakten ook in 2017 deel uit van de raad: Mirlin Nieuwenhuis, Harmen Kompagnie, Demi Muller, Maurits Medemblik en Jonathan Goeree. In het voorjaar van 2017 heeft de Studententraad diverse activiteiten op de locaties georganiseerd die ertoe hebben geleid dat er vier nieuwe leden zijn gevonden: Jordy Buiten, Ian Kuper, Sandor Exalto en Melanie Bruins Slot. Nadere informatie over de samenstelling van de Studententraad is te vinden in [bijlage 10](#).

De leden van de Studententraad kozen Mirlin tot voorzitter, Demi tot secretaris en Harmen tot penningmeester/vice-voorzitter. Ook dit jaar werd de Studententraad weer begeleid door Jan Jakop Schuringa.

VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De Studententraad heeft in totaal negen keer vergaderd met het College van Bestuur. De leden beschouwen de samenwerking als zeer prettig. De gesprekken verlopen soepel en we krijgen altijd een snelle reactie terug wanneer er vragen of onduidelijkheden zijn. Er wordt aandachtig geluisterd en de punten worden ook serieus opgepakt. Het bleek dat de vergadertijd vaak tijd te kort was en we hebben daarom samen met het College van Bestuur besloten de gezamenlijke vergaderingen een kwartier langer te laten duren.

Onderwerpen die voorbij kwamen, waren o.a. het stoppen en starten van opleidingen en de algemene voorwaarden bij de Onderwijsovereenkomst (OWO) en de praktijkovereenkomst (POK). Daarnaast hebben we onder andere gesproken over de hoofdlijnen van de begroting 2018, de klachtenregeling, de examens op het Alfa-college en een rookvrije schoolomgeving.

De Studententraad is in totaal 21 keer bij elkaar geweest in 2017. Zowel in juni als in december 2017 kwamen de Studententraad en de Raad van Toezicht bij elkaar voor een vergadering. Voor ons als Studententraad een boeiende ervaring. De dagelijkse besturen van de Ondernemingsraad en de Studententraad zijn één keer bij elkaar geweest.

STUDENTENRAAD ON TOUR 2017

Ook dit jaar werden weer de 'Studentenraad on Tour'-acties gehouden. Het doel van deze tour is om meer bekendheid te genereren voor de Studententraad en ook om nieuwe leden te werven voor de Studententraad. De volgende locaties werden tijdens deze tour bezocht:

- Hardenberg – Parkweg
- Hoogeveen – Voltastraat
- Groningen – Kardingerplein (Uniformberoepen)
- Groningen – Kardingerweg (Sport en Bewegen)

Met de nodige tam-tam presenteerden de leden van de Studententraad zich op deze locaties. Zij gingen in gesprek met studenten en nodigden hen uit tal van zaken op papier te zetten over het wel en wee op hun locatie. Ook konden ze aangeven of ze zo mogelijk zin hadden om zitting te nemen in de Studententraad. De keuze van de locaties waar de Studententraad on Tour'-acties zijn geweest, is bewust gemaakt. Het waren locaties waar vacatures ontstonden in de raad met ingang van het nieuwe schooljaar. Mede door 'Studententraad on tour' zijn de vacatures op de bezochte locatie ingevuld.

LUNCHGESPREKKEN

Dit jaar zijn ook weer een aantal lunchgesprekken gehouden. Tijdens de lunchpauze nodigt de Studententraad klassenvertegenwoordigers op een locatie uit om onder het genot van een hapje en een drankje in gesprek te komen over zaken die op de locatie spelen, zowel positieve als negatieve. Allen ervaren dit telkens weer als een zinvolle ontmoeting waarbij belangrijke zaken vervolgens door de Studententraad gedeeld worden met het managementteam van de desbetreffende locatie. Zaken die eruit springen zijn: parkeerproblemen, de Studieboekencentrale, klimaatbeheer, pauze vs. grootte kantine en de schoolkosten.

CURSUSSEN

De JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, JOB, had in het begin van het nieuwe schooljaar cursussen aangeboden aan de Studententraad. In december 2017 werd de tweedaagse cursus aangeboden. Harmen en Maurits hebben deelgenomen aan deze cursus en deze werd als zeer positief ervaren. De leden hebben niet alleen deelgenomen om ervan te leren, maar zij hebben ook andere studenten ontmoet van verschillende ROC's in heel Nederland. Hierdoor werd er veel van elkaar geleerd en was deze cursus een groot succes. Het wordt zeer aangeraden om nieuwe leden deel te laten nemen aan cursussen die JOB aanbiedt.

Mirlin Nieuwenhuis, voorzitter Studententraad

1.10 INSTELLINGSADVIESRAAD

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

In [bijlage 10](#) is vermeld wie de bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad van het Alfa-college in 2017 hebben bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de onderwerpen Leven Lang Leren en Genderdiversiteit aan de orde geweest.

LEVEN LANG LEREN

De bespreking van dit onderwerp in de bijeenkomst in mei begon met een inleiding door de heer Zwijs, directeur VNO/NCW Noord. Hij gaf aan dat het onderwerp scholing in ondernemerskring nu constant op de agenda staat. Vervolgens legde hij de aanwezigen vier stellingen voor. Na hem hield mevrouw De Graaff, lid College van Bestuur Alfa-college een inleiding waarin ze aangaf welke vormen van Leven Lang Leren het Alfa-college ziet en wat het daaraan nu doet. In groepen werden daarop de stellingen van de heer Zwijs besproken.

In de terugkoppeling bleek dat ROC's meer in zouden moeten zetten op een Leven Lang Leren en dat ze dat vooral moeten doen door het verstevigen van hun relaties met alumni. Daarnaast moeten ROC's vanaf het begin van hun opleiding studenten ervan bewust maken dat een Leven Lang Leren van belang is. Elke student moet een lerende houding ontwikkelen, ongeacht zijn niveau. Interesse, nieuwsgierigheid, perspectief en succeservaringen kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van die lerende houding.

Het was een rijke bijeenkomst; de opbrengst ervan wordt meegenomen bij het maken van een eigen Alfa-college visiedocument Leven Lang Leren.

GENDERDIVERSITEIT

De bijeenkomst van de Instellingsadviesraad in november stond in het teken van de vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mannen kiezen voor beroepen die nu veelal door vrouwen worden uitgeoefend en dat vrouwen kiezen voor beroepen die vaak als mannenberoepen worden gezien? Mevrouw De Graaf en mevrouw Hompe, beiden voor het Alfa-college actief in het project om meer meisjes in de techniek te krijgen, gingen in hun inleidingen resp. in op de insteek van de landelijke campagne (sinds 2016) 'Meer meisjes in MBO Techniek' en de genderscan die in dat kader is uitgevoerd in het Alfa-college. De heer Emmelkamp, directeur/bestuurder van Woon- en zorgcentrum De Westerkim, ging in op genderdiversiteit in zijn instelling en de uitdaging van alle zorgbestuurders om op korte termijn gezamenlijk 70.000 extra medewerkers te werven. Mevrouw Meuleman, HR Business Partner Fokker Aerostructures BV, ging in haar inleiding o.a. in op genderdiversiteit binnen haar bedrijf en hoe te handelen in het bereiken van de gewenste doelgroep.

In de gesprekken naar aanleiding van de inleidingen was een rode draad te onderkennen: het is van belang dat er rolmodellen/ambassadeurs zijn die laten zien dat het heel aantrekkelijk is om te werken in een beroep waarin traditioneel weinig vrouwen dan wel mannen werkzaam zijn. Zo zouden vrouwen die werkzaam zijn in de techniek, een rol kunnen spelen bij de voorlichting over technische beroepen in het primair en voortgezet onderwijs en zou het onderwijs in kunnen zetten op meer vrouwelijke docenten voor technische vakken. Omgekeerd geldt dit voor beroepen in de zorg. Ook in de werving van jongeren voor opleidingen en voor nieuwe medewerkers moet in de beeldtaal hierop ingespeeld worden. Zo moeten bijv. voor het werven van meisjes/vrouwen ook meisjes/vrouwen worden afgebeeld die in het desbetreffende beroep actief zijn en moeten jongens die belangstelling hebben voor het werk in de zorg tijdens een kennismaking met dit werkveld ook zien wat zij kunnen doen voor mannelijke patiënten/cliënten.

Voor de inleiders leverde dit gesprek veel aanknopingspunten voor hun eigen praktijk. Het Alfa-college neemt de nieuwe inzichten mee in zijn plan van aanpak om meer meisjes in de techniek te krijgen. De heer Emmelkamp neemt de opbrengst van deze bijeenkomst mee in de gesprekken die de zorginstellingen gezamenlijk in Zorgplein Noord gaan voeren om de arbeidsmarktproblemen te tackelen. Mevrouw Meuleman geeft aan dat ze door deze bijeenkomst zich er meer van bewust is geworden dat ze meer zou kunnen inzetten op het bereiken van vrouwen als potentiële werknemers. Fokker zou daarin ook meer samen op kunnen trekken met het onderwijs, bijv. door een medewerkster van Fokker te betrekken bij de voorlichting van het Alfa-college.

1.11 BELANGHEBBENDEN

Deelnemers, ouders, bedrijven/instellingen, oud-deelnemers en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van belanghebbenden van het Alfa-college. Ons ROC wil deze belanghebbenden invloed geven op ons onderwijs. In de tabel in [bijlage 9](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.

HET ALFA-COLLEGE

1.1 STRATEGISCH BELEID

In 'Doelbewust naar buiten, Strategisch beleid augustus 2015 – juli 2019' is het strategisch beleid van het Alfa-college vastgelegd. De missie van het Alfa-college is in het strategisch beleidsdocument als volgt verwoord:

Het Alfa-college, het christelijk Regionaal Opleidingencentrum in Noord- en Oost-Nederland, is partner in ontwikkeling in de regio en verzorgt beroepsopleidingen en Leven Lang Leren-trajecten voor jongeren en volwassenen die hen als persoon en als vakman opleiden voor de samenleving van nu en straks.

Leidend in het gedrag van de medewerkers van het Alfa-college zijn drie waarden:

- **Vertrouwen:** dit is het vertrouwen dat zich kenmerkt door het bieden van veiligheid waardoor medewerkers en studenten de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Vertrouwen is in het christelijk geloof een belangrijke waarde.
- **Verbinden:** dit komt zowel intern als extern tot uitdrukking. Intern als samenhang, extern als betrouwbaarheid en betrokkenheid van het Alfa-college als partner. We verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. Verbinden is onze vertaling van de christelijke waarde naastenliefde.
- **Ondernemen:** dit komt tot uiting door erop af te gaan als we kansen zien, door goed om te gaan met onze middelen en door anderen te stimuleren hun middelen op een goede manier in te zetten. In deze waarde komt het rentmeesterschap tot uiting.

In 'Doelbewust naar buiten' is de visie van het Alfa-college beschreven. De kern ervan is verwoord in vier koersuitspraken:

1. wij dagen studenten uit in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf te halen
2. wij bereiden onze studenten voor om blijvend maatschappelijk succesvol te zijn
3. wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs
4. wij zijn rolmodel voor onze studenten

Inhoudelijk ondersteunend bij de realisatie van de koersuitspraken (en dan met name bij koersuitspraak 3) zijn de speerpunten van het Alfa-college: Ondernemen, Energie en Healthy Ageing. Onze speerpunten sluiten goed aan bij relevante sociaal-economische ontwikkelingen en innovatieve initiatieven in de regio's. De speerpunten brengen focus en versnelling aan in de onderwijsinnovatie en zorgen voor stevige netwerken en verbindingen tussen onderwijs en omgeving.

1.2 ORGANISATIE

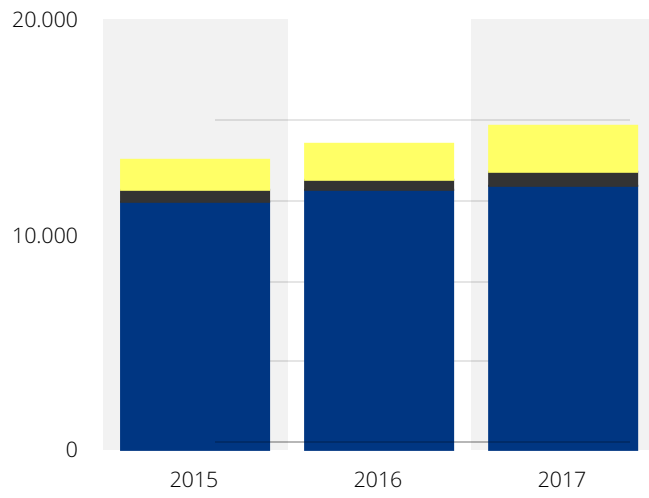
PROFIEL ORGANISATIE

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

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

Ongeveer 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1.250 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun werkzame leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

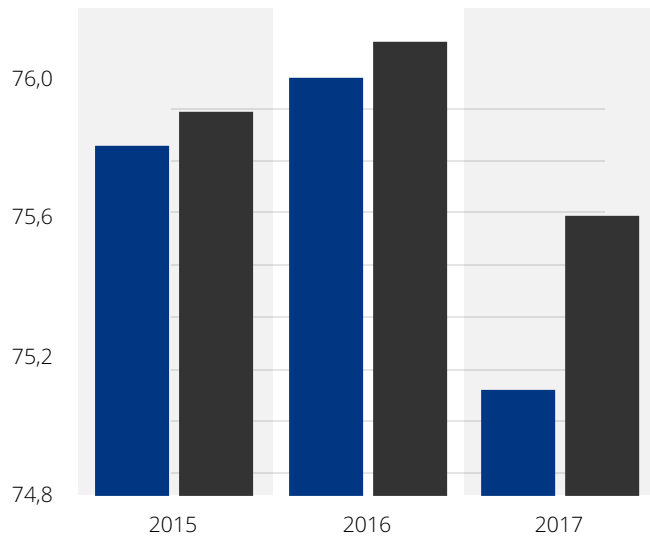
DEELNEMERSAANTALLEN



■ MBO

■ VAVO

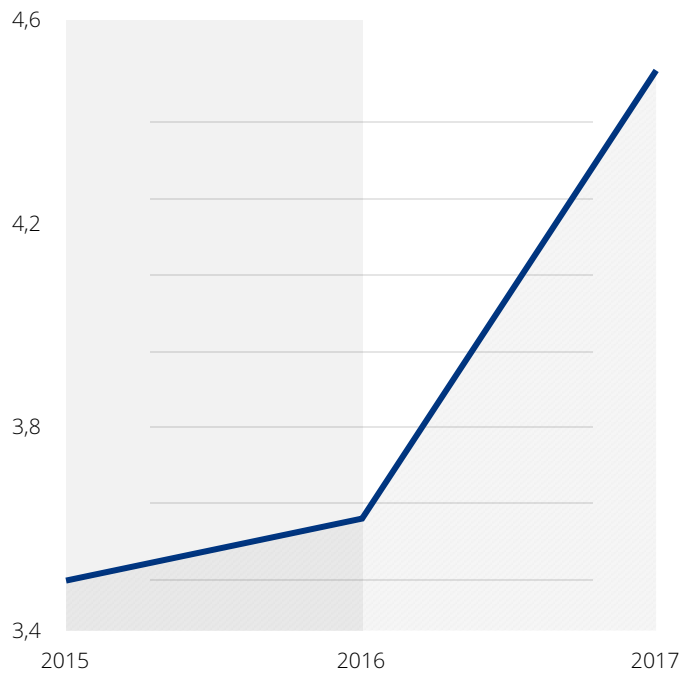
JAARRESULTAAT EN DIPLOMARESULTAAT



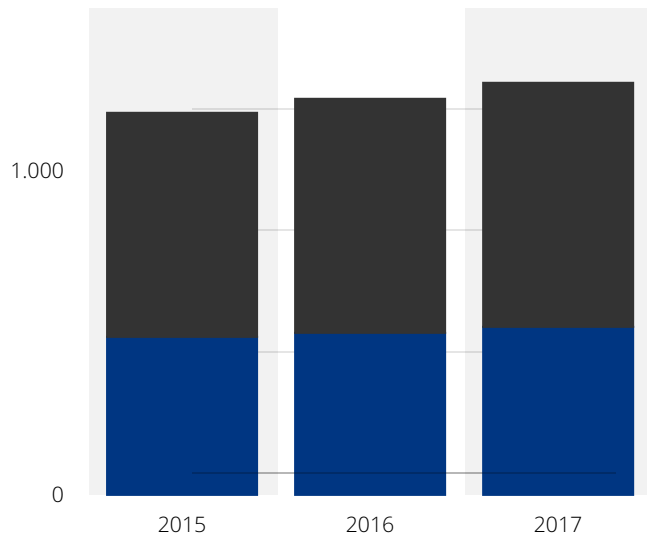
■ IR

■ DR

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

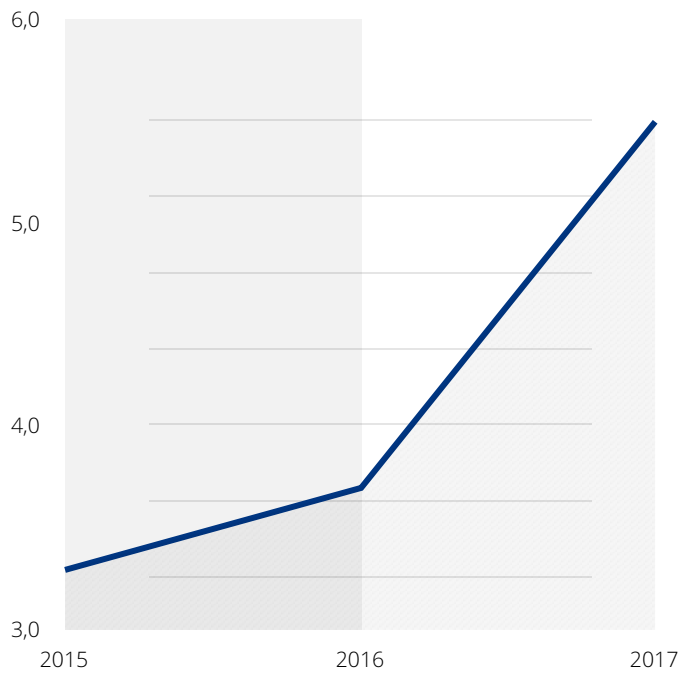


PERSONEEL



man vrouw

VERZUIM



MENSELIJKE MAAT

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een gering aantal deelnemers; dat varieert van 68 tot 346 deelnemers. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen deelnemers hier groter zijn (variërend per locatie van 856 tot 3.023 deelnemers), is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het

gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de tweejaarlijkse JOB-monitor 2016 en het eigen Deelnemerstevredenheidsonderzoek 2017 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

vraag	score JOB '16	score DeTeO '17
Heb je goed contact met je docenten?	3,9	3,7
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,4
Word je goed geholpen als je problemen hebt bij het leren?	3,7	3,5
Als je een medewerker van school nodig hebt, kun je die dan bereiken?	3,9	3,5
Helpt de school je bij het vinden van een stage-/bpv-plaats?	3,5	3,4
Vind je dat jouw begeleider op school en jouw stagebegeleider voldoende contact hebben?	3,2	3,1
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	4	3,8
Vind je dat jouw school en je leerwerkbedrijf voldoende contact hebben?	3,5	3,2
Ben je goed geïnformeerd over je rechten en plichten?	3,4	3,2
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	62 procent weet dat	56 procent weet dat
Voel je je veilig op school?	4,2	3,9
Vind je dat je school voldoende doet om je er veilig / op je gemak te laten voelen?	3,9	3,7
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,8	3,7
Is er in jouw opleiding aandacht voor jou als persoon?	3,8	niet gevraagd

uitgedrukt in een vijfpuntschaal, waarbij 5 de hoogste score is

Hoewel de scores op de diverse vragen in het DeTeO nog voldoende zijn, zijn de scores wel lager dan in de JOB-monitor. Voor die lagere scores in het DeTeO zijn geen directe verklaringen (zie ook [paragraaf 3.2](#)). Die scores leveren wel punten van aandacht op voor de onderwijsteams.

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MeTeO) dat eind 2015 is uitgevoerd en waarvan de resultaten in januari 2016 zijn gepubliceerd:

vraag	score
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,6
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,8
Ik heb plezier in mijn werk.	8,1
Ik voel me veilig op school.	8
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,9
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,6
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	7,1
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,5
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,5
Ik krijg van mijn direct leidinggevende alle informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.	6,5

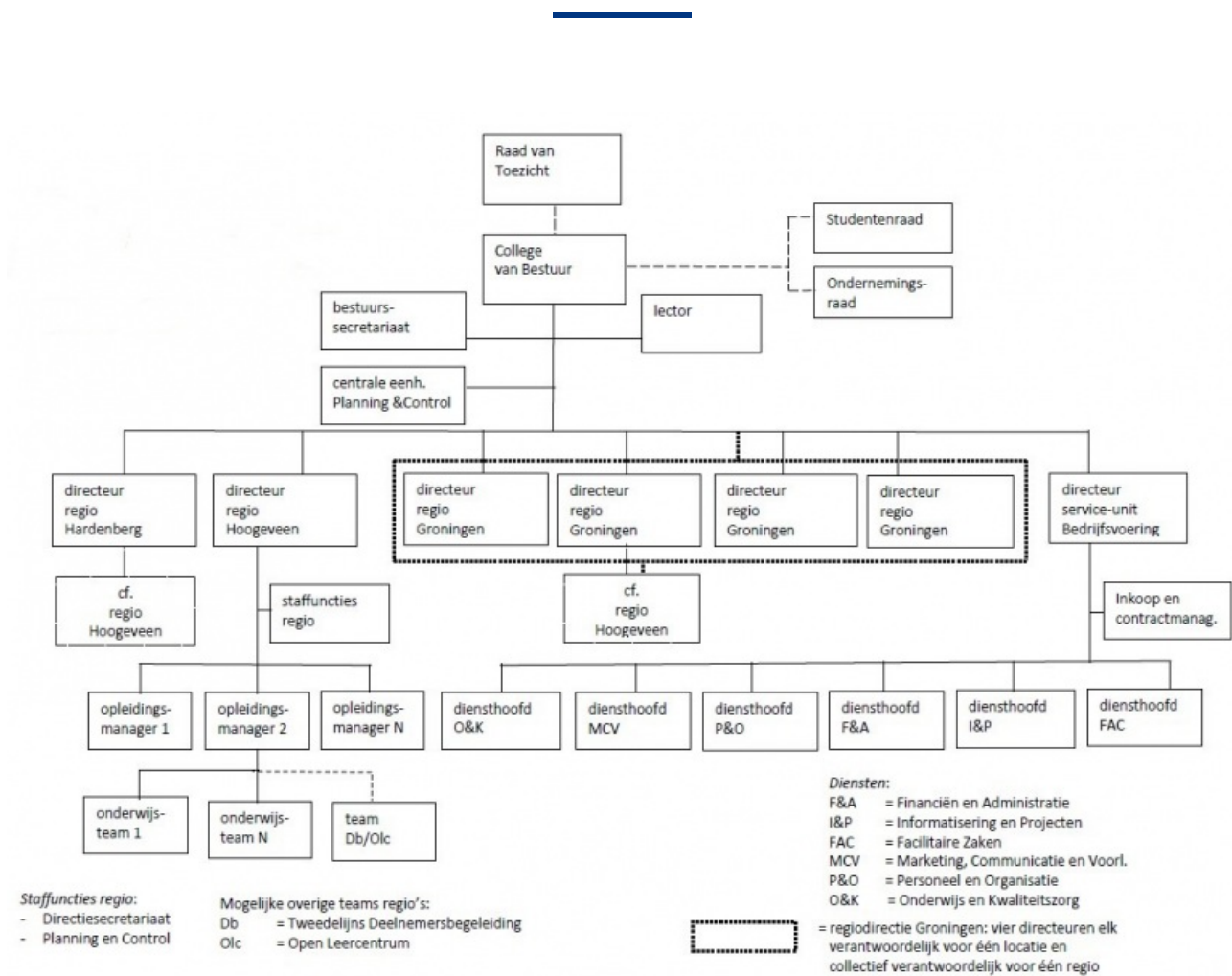
uitgedrukt in een tienpuntschaal, waarbij 10 de hoogste score is

Door de Stuurgroep Benchmark MBO van de MBO Raad is, om inhoudelijke en operationele overwegingen, besloten de afnameperiode voor het MeTeO meer te reguleren. MBO-instellingen dienen te streven naar een deelname aan het onderzoek in 2017 en/of 2018 en om dit vervolgens in een patroon van even kalenderjaren te vervolgen in 2020, 2022

e.v. Het Alfa-college heeft daarop besloten om niet in het najaar van 2017 een volgende MeTeO af te nemen maar dit te verschuiven naar het najaar van 2018. In het Geïntegreerd Jaardocument 2018 worden de scores van dat onderzoek opgenomen.

Een indirecte indicator voor de door de medewerkers ervaren menselijke maat is het verzuimpercentage. Helaas, zie paragraaf 4.2.2, is dat in 2017 opgelopen.

1.3 ORGANIGRAM



In 2017 is de inrichting van het Alfa-college aangepast. Deze aanpassingen hebben betrekking op de centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg, de dienst Projecten en ICT en op de informatiseringsfuncties.

ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

Onderwijs en Kwaliteitszorg is per 1 maart 2017 niet langer een rechtstreeks door het College van Bestuur aangestuurde centrale eenheid, maar een dienst binnen de service-unit Bedrijfsvoering. Hiertoe is besloten omdat daardoor de voor het onderwijs zo wenselijke verbinding en integraliteit op strategisch directieniveau door de directeur van de service-unit Bedrijfsvoering tot stand gebracht kan worden. Tegelijkertijd met deze herpositionering van deze dienst in de organisatie is ook een traject gestart dat ertoe heeft geleid dat de beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg direct op locatie hun werkzaamheden uitvoeren en dat beleidsontwikkeling en -voorbereiding op instellingsniveau gebeuren in drie themagroepen:

- Leren en opleiden,
- Begeleiden en coachen,
- Examineren en diplomeren.

De beleidsmedewerkers/adviseurs Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn allen lid van een van deze drie themagroepen; per themagroep treedt een van hen op als coördinator.

DIENST PROJECTEN EN ICT EN INFORMATISERINGSFUNCTIES

De informatiseringsfuncties werden tot 1 mei 2017 rechtstreeks als staffuncties aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. Daarna zijn ze gepositioneerd binnen de dienst Projecten en ICT. Omdat de nadruk van deze dienst mede hierdoor meer komt te liggen op het voeren van regie over informatisering en projecten en omdat het technische deel van ICT is uitbesteed aan een externe leverancier, is de naam van deze dienst met ingang van genoemde datum Informatisering en Projecten geworden.

Gezien de toename van de span of content en control van het diensthoofd zijn de binnen de dienst Informatisering en Projecten werkzame functioneel applicatiebeheerders en de functionele specialisten ondergebracht in een afdeling die onder leiding staat van een eigen afdelingshoofd.

1.4 JURIDISCHE STRUCTUUR

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het doen geven en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting. De Raad van Toezicht van de stichting heeft tot taak toezicht te houden 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 toestemming te vragen aan de Raad van Toezicht. Binnen deze context is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de stichting.

Het Alfa-college is in 2017 verbonden met de volgende rechtspersonen:

- *Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA*: in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op

het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.

- *CV Beheersmaatschappij LOC+*: deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.
- *Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.*: deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingscentra. Naast Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen.
- *Stichting EPI-kenniscentrum*: in deze door Alfa-college opgerichte stichting worden de activiteiten uitgevoerd voortvloeiende uit het penvoerderschap van Alfa-college t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast Alfa-college participeren Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen).

In 2017 heeft het Alfa-college zijn 8 certificaten van de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord-Nederland verkocht. Het Alfa-college is derhalve niet meer juridisch verbonden met deze stichting.

1.5 RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijf keer vergaderd. Naast de reguliere plan- en verantwoordingsdocumenten (zoals geïntegreerd jaardocument 2016, resultaten monitoring kaderbrief 2016/2017, kaderbrief 2017/2018 en begroting 2018 incl. meerjarenbegroting) heeft de raad in zijn vergaderingen onder andere aandacht besteed aan:

- (specifiek onderzoek inspectie naar) sociaal klimaat, kwaliteitsborging en examinering op de locatie Boumaboulevard
- evaluatie communicatie raad en college m.b.t. problematiek op locatie Boumaboulevard
- identiteit in relatie tot grondslagformulering in statuten
- aanpassen statuten Stichting Chr. Regionaal Opleidingscentrum Noord- en Oost-Nederland
- invulling vacature Raad van Toezicht per 1 januari 2018
- jaarrekening 2016 en jaarplan 2017 Stichting EPI-kenniscentrum
- verkoop percelen en panden Travertijnstraat 6 Groningen
- gezamenlijk lectoraat Hanzehogeschool en Alfa-college 'Ondernemen in verandering'
- honorering Raad van Toezicht
- besturingsfilosofie en -model

De Raad van Toezicht heeft in 2017 twee werkbezoeken afgelegd: in april aan Leer-werkbedrijf De Es en in september aan de opleidingslocaties op Kardinge. In het leer-werkbedrijf verrichten studenten van de opleidingen Dienstverlening en Zorg (Mbo - niveau 1) als stagiair gedurende een jaar passend bij hun opleiding allerlei werkzaamheden in zorgcentrum De Es, in de wijk Selwerd en bij cliënten thuis. Daarnaast krijgen ze in

De Es hun lessen. De raad heeft het zeer gewaardeerd om te zien en te beleven op welke wijze aan deze kwetsbare doelgroep contextrijk en betekenisvol onderwijs werd gegeven. Op de locaties Kardinghe heeft de raad kennisgemaakt met diverse activiteiten in de opleidingen Sport en Bewegen en Uniformberoepen. Bij beide werkbezoeken hebben de leden van de raad veel en ongedwongen kunnen spreken met studenten en docenten. Het trof hen daarbij in beide werkbezoeken dat er een lijn is tussen het beleid van de instelling en de geest waarin op de diverse locaties gewerkt wordt.

In november 2017 heeft de Raad van Toezicht zijn jaarlijkse evaluatie- en scholingsdag gehouden. In het ochtenddeel heeft de heer M. Kaptein, Professor of Business Ethics and Integrity Management bij het Erasmus Research Institute for Management/partner KPMG, met de raad in een interactieve setting verkend wat het werken met soft controls betekent voor de werkzaamheden van een Raad van Toezicht. Het middagdeel van deze dag startte met de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht en werd afgesloten door in te gaan op de stand van zaken en dilemma's m.b.t. onderwijsinnovatie.

Leden van de Raad van Toezicht hebben beide bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad bijgewoond. De voltallige raad heeft één keer overleg gehad met de Ondernemingsraad en één keer met de Studentenraad. Ook is door delegaties van de raad nog een keer gesproken met beide medezeggenschapsorganen afzonderlijk. De bijeenkomsten van het Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen worden door leden van de raad bezocht.

De voorzitter van de Raad van Toezicht bespreekt samen met de voorzitter van het College van Bestuur zo'n twee weken voorafgaand aan een reguliere vergadering van de raad de dagelijkse gang van zaken in het Alfa-college. In dat gesprek wordt ook de agenda voor de volgende vergadering van de raad voorbereid. Daarnaast hebben de voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille twee keer per jaar een gesprek met het volledige College van Bestuur over besturingsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college.

De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies staan in [bijlage 10](#).

De Raad van Toezicht kijkt in zijn algemeenheid goed terug op 2017. De resultaten zijn goed, zowel van het onderwijs in de vorm van de jaar- en diplomaresultaten en de tevredenheid van de studenten over het onderwijs (waardoor het Alfa-college ook in 2017 weer het best scorende ROC in Noord-Nederland was in de Keuzegids MBO) als van de bedrijfsvoering o.a. blijkend uit de goede financiële resultaten. Tegelijkertijd heeft de situatie op de locatie Boumaboulevard de raad met zorg vervuld, maar de raad heeft ook gezien dat er in 2017 gerichte acties in gang gezet zijn die hem het vertrouwen geven dat de noodzakelijke verbetering wordt gerealiseerd.

ONDERWIJSKWALITEIT

De kwaliteit van het onderwijs heeft de bijzondere aandacht van de Raad van Toezicht. De raad wordt hierover op verschillende manieren geïnformeerd:

- in het dashboard van de raad zijn de voor de onderwijskwaliteit relevante indicatoren opgenomen zoals jaar- en diplomaresultaat, deelnemerstevredenheid, cijfers van voortijdige school- en instellingsverlaters en opleidingen

met onvolkomenheden;

- het College van Bestuur informeert de raad over onderzoeken van de inspectie naar de kwaliteit van het onderwijs en verstrekt de desbetreffende rapporten aan de raad;
- in de overleggen van de onderwijscommissie worden de resultaten van de interne audits naar onderwijs en examinering besproken evenals de resultaten van de deelnemerstevredenheidsonderzoeken;
- daarnaast is er in de onderwijscommissie veel aandacht voor de professionalisering van de medewerkers in het licht van de onderwijskwaliteit.

Voor de oordeelsvorming van de leden van de Raad van Toezicht over de kwaliteit van het onderwijs in het Alfa-college zijn de gesprekken met studenten en medewerkers tijdens de werkbezoeken op de onderwijslocaties zeer belangrijk. In de terugkoppeling daarvan in de vergadering van de raad is het steeds im- dan wel expliciet onderwerp van gesprek. Ook in de gesprekken die de Raad van Toezicht heeft met de Ondernemingsraad en Studentenraad, bevraagt de raad zijn gesprekspartners daarop.

EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Leidend voor de evaluatie van het College van Bestuur is het strategisch beleid van het Alfa-college en de vertaling hiervan naar koers en keuzes met de hierbij vastgestelde hard controls. Ook de soft controls komen aan de orde. Accenten van de afspraken liggen op thema's als kwaliteitszorg en de borging hiervan, innovatief onderwijs, regie en eigenaarschap op onderwijstrajecten en verbetering van werkprocessen en hierbij gehanteerde systemen. De beloning van de leden van het College van Bestuur vindt plaats binnen de voor de sector onderwijs geldende afspraken in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

ACTIES OP BASIS VAN EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2016

In zijn evaluatie in december 2016 heeft de Raad van Toezicht een aantal aandachtspunten geformuleerd voor zijn relatie met het College van Bestuur:

- Raad van Toezicht en College van Bestuur zouden elkaars netwerken beter kunnen benutten.
- de raad zou graag eerder willen aanhaken bij grote thema's door daarover het gesprek met het college aan te gaan.
- de raad wil graag samen met het college terugkijken op de gang van zaken en op elkaars rol als het gaat om de problematiek op de Boumaboulevard.
- de raad zou graag feedback ontvangen van het college als het gaat om adviezen van hem of zijn commissies aan het college; op basis daarvan kunnen de leden van de raad in een volgend gesprek een gerichtere inbreng hebben.
- de onderwijscommissie zou door het college meer strategisch ingezet kunnen worden, waarna het college een voorstel aan de raad kan voorleggen.
- de raad zou graag jaarlijks door het college een schouw van de directeuren willen hebben opdat de raad tijdig geïnformeerd is over mogelijke ontwikkelingen.

In 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de raad en het college over het gebruiken van elkaars netwerken. Daarin bleek dat dit van beide een zekere alertheid vraagt, maar dit gesprek heeft niet geleid tot concrete vervolgtacties. De wens van de raad om aan te haken bij grote thema's heeft ertoe geleid dat de raad vroegtijdig is betrokken bij de

gedachtevorming over de door het college gewenste organisatieontwikkeling en dat de auditcommissie aan de voorkant is betrokken bij het wel/niet opnemen van een kansendossier in de aanbesteding voor de ver-/nieuwbouw van de locatie Voltastraat . In september 2017 hebben raad en college het proces en de onderlinge communicatie m.b.t. de situatie op de Boumaboulevard geëvalueerd. Beide gremia hebben in dit gesprek naar elkaar uitgesproken dat het goed is het als dilemma te zien en bespreekbaar te maken hoe om te gaan met de werkgevers- en toezichtsrol van de raad in kwesties als deze. De wens om feedback te ontvangen van het college, vraagt van de raad dat hij daar zelf ook gericht om vraagt. Hoewel de onderwijscommissie nu meer strategisch wordt ingezet, heeft dat nog niet geleid tot een voorstel van het college aan de raad op basis daarvan. In februari 2018 is de raad door het college geïnformeerd over het resultaat van zijn schouw van de directeuren.

EVALUATIE RAAD VAN TOEZICHT 2017

In 2017 heeft de Raad van Toezicht voor de derde keer zijn zelfevaluatie uitgevoerd op basis van een zelfde schriftelijke vragenlijst. Deze lijst is ook gezamenlijk ingevuld door de leden van het College van Bestuur. In de lijst zijn naast vragen in de vier categorieën die ook in vorige versies van de lijst stonden (samenstelling en samenwerking, vergaderingen, relatie raad en college en effect van werken in commissies) ook vragen toegevoegd in de categorieën opvolging zelfevaluatie 2016 en evaluatie- en scholingsdag. Ook bestaat de mogelijkheid om overige opmerkingen te maken. Zowel door de raad als het college worden de vragen positief beantwoord; op een schaal van 1 tot 4 liggen de gemiddelde scores van raad en college op nagenoeg alle vragen tussen de 3 en de 4.

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en het gesprek daarover heeft de raad de volgende acties afgesproken:

- een werkgroep uit de Raad van Toezicht bereidt de volgende scholings- evaluatiedag voor en komt daarbij met een voorstel voor:
 - opzet en insteek van de scholings- en evaluatiebijeenkomst (een 24-uurs bijeenkomst?),
 - een alternatief voor de vragenlijst t.b.v. de evaluatie,
 - het vervolg van het gesprek over soft controls in relatie tot het eigen functioneren.
- er komt een procedure om de individuele scholingswensen van de leden van de Raad van Toezicht in samenhang te beoordelen in het licht van het daarvoor beschikbare budget;
- de leden van de raad gaan in tweetallen gesprekken voeren met de directeuren in het najaar van 2018; een werkgroep uit de Raad van Toezicht komt met een voorstel voor een gesprekagenda.
- met de Ondernemingsraad wordt overlegd hoe te komen tot de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht met ingang van 1 januari 2019 op basis van zijn bindende voordrachtsrecht.
- de auditcommissie komt met een voorstel voor een andere invulling van het dashboard van de raad (met daarin minder indicatoren en per indicator de historische ontwikkeling en verwachte ontwikkeling/trend).
- de onderwijscommissie komt met een voorstel voor de relatie van de raad met het onderwerp onderwijsinnovatie.

EVALUATIE AUDIT- EN ONDERWIJSCOMMISSIE

Tijdens de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is het functioneren van beide commissies beoordeeld; de meerwaarde van het werken met de onderwijs- en auditcommissie wordt zowel door de raad als het college breed gedeeld. Beide commissies hebben ook zichzelf geëvalueerd.

De auditcommissie heeft in haar evaluatie de complementariteit van haar leden als een sterk punt benoemd. Vanuit de organisatie wordt blijk gegeven van heel veel vertrouwen naar de commissie; zij voelt zich dan ook uitstekend bediend. De organisatie daagt de commissie daardoor ook uit om zijn voorbereiding goed te doen. Daardoor ontstaan leuke gesprekken in de commissie. De stukken zijn kwalitatief goed. Om ervoor te zorgen dat de commissie voldoende scherp blijft, heeft de auditcommissie goede ervaringen met het vooroverleg dat zij intern voert voorafgaand aan haar vergadering in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de organisatie.

In haar evaluatie heeft de onderwijscommissie geconstateerd dat er een omslag is gemaakt naar meer een 'helikopter-agenda' in zijn vergaderingen. De thema's zijn beter en ruimer geagendeerd. De commissie vindt het ook fijn dat haar leden complementaire deskundigheidsgebieden hebben. Het helpt het College van Bestuur dat de onderwijscommissie vragen stelt die het zelf nog niet heeft gesteld. Ook de reflectie door de commissie helpt het college.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD

De heer Wigmans heeft besloten om niet voor herbenoeming in aanmerking te willen komen. Hierdoor ontstond per 1 januari 2018 een vacature in de raad. T.b.v. de vervulling van deze vacature is in afstemming met het College van Bestuur een profiel opgesteld dat ter advisering is voorgelegd aan de Ondernemingsraad en Studentenraad. Omdat de Raad van Toezicht van oordeel is dat identiteit een onderwerp is dat de aandacht van al zijn leden behoeft, is besloten niet op zoek te gaan naar een lid specifiek voor die portefeuille maar naar een nieuw lid met expertise op het gebied van de lerende mens: de manier waarop en de context waarbinnen mensen leren, zijn voortdurend aan verandering onderhevig o.a. door de toepassing van diverse nieuwe digitale mogelijkheden, veranderende opvattingen over leren en de voortdurend en steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Daarnaast wilde de raad graag zijn diversiteit vergroten. Bij zijn zoektocht naar een nieuw lid werd de raad ondersteund door Talent Performance. Deze heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2018 van mevrouw W.S. Zwart, lerarenopleider bij Saxion Hogescholen en directeur van Kom voor Taal, een bureau voor docentprofessionalisering en educatief ontwerp. Door haar benoeming is de expertise op het gebied van de lerende mens en de diversiteit in de raad vergroot.

TOT SLOT

In 2017 heeft het Alfa-college weer goede resultaten geboekt. In het bestuursverslag van dit geïntegreerd jaardocument kunt u daar veel over lezen. In de raad zelf is de samenwerking heel plezierig verlopen en ook de relatie van de raad met het College van Bestuur is zeer goed. Al die positieve ontwikkelingen en goede verhoudingen zorgen ervoor dat we als Raad van Toezicht met vertrouwen naar de toekomst van het Alfa-college kijken. Tegelijkertijd realiseert de raad zich dat hij zich hier niet door in slaap moet laten wiegen en dat hij vanuit zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en werkgever van het College van Bestuur voldoende kritische afstand moet blijven houden.

Margreeth Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 NALEVING GOVERNANCE CODE

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor Colleges van Bestuur en aanbevelingen voor Raden van Toezicht. College van Bestuur en Raad van Toezicht voldoen nagenoeg aan alle voor hen geldende bepalingen in deze code.

Het College van Bestuur wijkt op één punt bewust af van de verantwoordelijkheden zoals genoemd in de governance code. Het heeft in afwijking van wat onder punt 5 van de verantwoordelijkheden is bepaald, besloten om voor externe en interne belanghebbenden geen verschillende klachtenregelingen te maken: een klacht is een klacht en voor interne en externe klagers is de procesgang dezelfde.

Als het gaat om de voor hem geldende bepalingen heeft de Raad van Toezicht besloten om m.b.t. twee aanbevelingen anders te handelen dan in de code is bepaald:

- in afwijking van wat bij aanbeveling 1 is opgenomen hanteert de Raad van Toezicht niet een toezichtskader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht. De Raad van Toezicht wordt volop betrokken bij de strategische keuzes. Om de realisatie ervan te kunnen beoordelen is er in de organisatie een goede planning en controlcyclus. Op basis daarvan wordt de Raad van Toezicht regelmatig door het College van Bestuur van de nieuwste informatie m.b.t. de voortgang op de diverse indicatoren voorzien. Dat is al een prima toetsingskader, waardoor een eigen kader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht naar het oordeel van de raad niet nodig is.
- in afwijking van wat in aanbeveling 9 is bepaald, maakt de Raad van Toezicht niet tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het college van bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven. De Raad van Toezicht vindt dat het door de individuele evaluatiegesprekken en de gesprekken twee keer per jaar tussen College van Bestuur en de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht over het leiderschap van het college hieraan al op een plezierige en natuurlijke manier wordt vormgegeven.

1.7 EVALUATIE COLLEGE VAN BESTUUR

Jaarlijks evalueert het College van Bestuur zijn samenwerking en het resultaat ervan als voorbereiding op zijn jaarlijkse individuele evaluatiegesprekken met de Raad van Toezicht. Bij zijn evaluatie gaat het college ook in op zijn relatie met de Ondernemingsraad, Studentenraad en Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur werkt als team vanuit gedeelde waarden en een gezamenlijke visie op de koers van het Alfa-college. De collegeleden stemmen die koers goed af tijdens de wekelijkse College van Bestuur-vergadering en zij hebben tussendoor ook zeer geregeld contact. Daarbij constateerden ze dat, wanneer er sprake is van verschil van inzicht, ze meer tijd zouden moeten nemen om dit dieper en mogelijk ook in een bredere groep te verkennen. Daarom plannen de collegeleden nu driemaal per jaar gezamenlijke evaluatiemomenten waarin ze expliciet stilstaan bij de vraag

of ze op koers liggen en of hun bestuurlijk leiderschap voldoende bijdraagt. Tijd nemen voor dat gesprek ervaren ze als heel waardevol. Daarnaast hebben ze diverse malen meer tijd genomen om lastige vraagstukken te bespreken met hun directe ondersteuners en/of met de directeuren in het overleg met hen. Dat leidde steeds tot een meer passende en gedragen aanpak.

De collegeleden merken in het algemeen dat hun sturing, drive en betrokkenheid helpen om de goede dingen en de dingen goed te doen binnen de school. De draai die zij willen maken door meer te werken vanuit een synergiemodel en te sturen met soft controls naast hard controls, vraagt veel van hun leiderschap. Het raakt aan hun eigen biografie en competenties en vraagt een andere implementatie-aanpak dan de klassieke.

Voor het schooljaar 2017-2018 hebben de collegeleden als speerpunten geformuleerd: examinering, kwaliteitszorg, besturingsfilosofie en soft controls. Elk lid heeft twee van deze punten onder zijn/haar hoede genomen, om zo maximale focus te creëren.

De samenwerking met de Ondernemingsraad is uitstekend. De huidige OR lijkt een mooie afspiegeling van opvattingen en ervaringen die in de hele organisatie leven en dat is voor het College van Bestuur erg van belang. De OR heeft een eigen inhoudelijke agenda en ambities, bereidt zich goed voor, is positief-kritisch en richt zich echt op de kwaliteit van onderwijs en personeel. Het college nodigt de OR nadrukkelijk uit om hem te bevragen en het benut actief de ideeën die worden aangedragen.

De samenwerking met de Studentenraad is uitermate plezierig. Het college ziet de belangrijke rol die de begeleider van de Studentenraad heeft, ook gelet op de frequente wisseling van leden. Het is leuk om met de Studentenraad samen te werken en het college doet zijn best optimaal gebruik te maken van wensen die binnen de Studentenraad leven.

Het College van Bestuur is heel tevreden over zijn samenwerking met de Raad van Toezicht. Die samenwerking kenmerkt zich door vertrouwen en blijven leren. De jaarlijkse scholingsbijeenkomsten, de 'met-de-benen-op-tafel-overleggen' en de informele gesprekken over o.a. leiderschap met de voorzitter en een lid van de raad dragen daaraan bij. Het college maakt geregeld – en steeds vaker – gebruik van de expert- en adviesrol van de Raad van Toezicht, door gericht te sparren met een lid. Het college is tevreden over het functioneren van beide commissies van de raad. De onderwijscommissie blijft zich verder ontwikkelen. De daar gevoerde gesprekken hebben enerzijds een verantwoordingskarakter en anderzijds bieden ze de mogelijkheid voor het College van Bestuur om advies en reflectie op bestuurlijke en leiderschapsvraagstukken te ontvangen.

1.8 ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad: vol vertrouwen vooruit!

Voor de Ondernemingsraad (OR) van het Alfa-college was het jaar 2017 een jaar vol veranderingen.

VERKIEZINGEN

Allereerst waren er de verkiezingen in het voorjaar die zorgden voor een nieuwe samenstelling van de OR met ingang van 1 augustus 2017. In de nieuwe OR zijn alle zetels in de vier kiesgroepen regio Groningen, regio Hardenberg, regio Hoogeveen en Bedrijfsvoering/College van Bestuur bezet. De OR werd in 2017 ondersteund door een ambtelijk secretaris.

MISSIE-VISIE

De nieuwe OR heeft zijn 'Missie en visie Ondernemingsraad' vol enthousiasme geformuleerd en trots gedeeld met de organisatie. Zij dient als kompas voor de zittingsperiode 2017-2020. Deze OR heeft na kort overleg, unaniem gekozen voor de NavigatOR-methode (zie: <https://nvgtr.nl>). Door het werken met deze efficiënte methode is het voor alle partijen duidelijk welke aanpak de OR voorstaat.

De speerpunten van de OR zijn:

- Het bieden van goede werk- en leeromstandigheden
- De zichtbaarheid van de OR vergroten
- Een 'wij-zij-cultuur' tussen onderwijsgevend (OP) en het onderwijsondersteunend en Beheerpersoneel (OBP) voorkomen
- Het van elkaar leren
- Sociale veiligheid
- Medezeggenschap verbeteren en sterker verankeren

INNOVATIE

Ook heeft de OR gekozen voor een actieve en intensieve werkwijze. Er zijn werkgroepen geformeerd, onderverdeeld in Verkenners, OP en OBP, Werk- en leeromstandigheden en Sociale veiligheid, Dagelijks bestuur en Medezeggenschap en zichtbaarheid OR. Deze werkgroepen verdiepen zich actief en proactief in de verschillende aandachtspunten.

CONTACTEN MET FORMELE PARTNERS

De OR heeft maandelijks constructief overleg met het College van Bestuur en twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht. Met de Studentenraad heeft de OR formeel en informeel contact gehad. Samen met de SR heeft de OR een plaatsvervangend-lid voor de Klachtencommissie Alfa-college voorgedragen.

AGENDAPUNTEN

Hoog op de agenda van 2017 stonden:

- Functiehuis OBP - in navolging van de vorige OR heeft de nieuwe OR van meet af aan aangegeven dit proces ook in 2018 kritisch te willen volgen.
- Functiemix (salarismix)
- Onderwijsinnovatie
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Banenafspraken (BAB)

- Verzuim
- Begroting 2018

De OR wil fungeren als de oren en ogen van de organisatie en hij wil de signalen van de werkvloer gevraagd en ongevraagd voorleggen aan de bestuurder.

Anni Brill, voorzitter Ondernemingsraad

1.9 STUDENTENRAAD

Per augustus 2017 wijzigde de samenstelling van de Studententraad. Vijf leden die in 2016 al in de Studententraad zaten, maakten ook in 2017 deel uit van de raad: Mirlin Nieuwenhuis, Harmen Kompagnie, Demi Muller, Maurits Medemblik en Jonathan Goeree. In het voorjaar van 2017 heeft de Studententraad diverse activiteiten op de locaties georganiseerd die ertoe hebben geleid dat er vier nieuwe leden zijn gevonden: Jordy Buiten, Ian Kuper, Sandor Exalto en Melanie Bruins Slot. Nadere informatie over de samenstelling van de Studententraad is te vinden in [bijlage 10](#).

De leden van de Studententraad kozen Mirlin tot voorzitter, Demi tot secretaris en Harmen tot penningmeester/vice-voorzitter. Ook dit jaar werd de Studententraad weer begeleid door Jan Jakop Schuringa.

VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De Studententraad heeft in totaal negen keer vergaderd met het College van Bestuur. De leden beschouwen de samenwerking als zeer prettig. De gesprekken verlopen soepel en we krijgen altijd een snelle reactie terug wanneer er vragen of onduidelijkheden zijn. Er wordt aandachtig geluisterd en de punten worden ook serieus opgepakt. Het bleek dat de vergadertijd vaak tijd te kort was en we hebben daarom samen met het College van Bestuur besloten de gezamenlijke vergaderingen een kwartier langer te laten duren.

Onderwerpen die voorbij kwamen, waren o.a. het stoppen en starten van opleidingen en de algemene voorwaarden bij de Onderwijsovereenkomst (OWO) en de praktijkovereenkomst (POK). Daarnaast hebben we onder andere gesproken over de hoofdlijnen van de begroting 2018, de klachtenregeling, de examens op het Alfa-college en een rookvrije schoolomgeving.

De Studententraad is in totaal 21 keer bij elkaar geweest in 2017. Zowel in juni als in december 2017 kwamen de Studententraad en de Raad van Toezicht bij elkaar voor een vergadering. Voor ons als Studententraad een boeiende ervaring. De dagelijkse besturen van de Ondernemingsraad en de Studententraad zijn één keer bij elkaar geweest .

STUDENTENRAAD ON TOUR 2017

Ook dit jaar werden weer de 'Studentenraad on Tour'-acties gehouden. Het doel van deze tour is om meer bekendheid te genereren voor de Studententraad en ook om nieuwe leden te werven voor de Studententraad. De volgende locaties werden tijdens deze tour bezocht:

- Hardenberg – Parkweg
- Hoogeveen – Voltastraat
- Groningen – Kardingerplein (Uniformberoepen)
- Groningen – Kardingerweg (Sport en Bewegen)

Met de nodige tam-tam presenteerden de leden van de Studententraad zich op deze locaties. Zij gingen in gesprek met studenten en nodigden hen uit tal van zaken op papier te zetten over het wel en wee op hun locatie. Ook konden ze aangeven of ze zo mogelijk zin hadden om zitting te nemen in de Studententraad. De keuze van de locaties waar de Studententraad on Tour'-acties zijn geweest, is bewust gemaakt. Het waren locaties waar vacatures ontstonden in de raad met ingang van het nieuwe schooljaar. Mede door 'Studententraad on tour' zijn de vacatures op de bezochte locatie ingevuld.

LUNCHGESPREKKEN

Dit jaar zijn ook weer een aantal lunchgesprekken gehouden. Tijdens de lunchpauze nodigt de Studententraad klassenvertegenwoordigers op een locatie uit om onder het genot van een hapje en een drankje in gesprek te komen over zaken die op de locatie spelen, zowel positieve als negatieve. Allen ervaren dit telkens weer als een zinvolle ontmoeting waarbij belangrijke zaken vervolgens door de Studententraad gedeeld worden met het managementteam van de desbetreffende locatie. Zaken die eruit springen zijn: parkeerproblemen, de Studieboekencentrale, klimaatbeheer, pauze vs. grootte kantine en de schoolkosten.

CURSUSSEN

De JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, JOB, had in het begin van het nieuwe schooljaar cursussen aangeboden aan de Studententraad. In december 2017 werd de tweedaagse cursus aangeboden. Harmen en Maurits hebben deelgenomen aan deze cursus en deze werd als zeer positief ervaren. De leden hebben niet alleen deelgenomen om ervan te leren, maar zij hebben ook andere studenten ontmoet van verschillende ROC's in heel Nederland. Hierdoor werd er veel van elkaar geleerd en was deze cursus een groot succes. Het wordt zeer aangeraden om nieuwe leden deel te laten nemen aan cursussen die JOB aanbiedt.

Mirlin Nieuwenhuis, voorzitter Studententraad

1.10 INSTELLINGSADVIESRAAD

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

In bijlage 10 is vermeld wie de bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad van het Alfa-college in 2017 hebben bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de onderwerpen Leven Lang Leren en Genderdiversiteit aan de orde geweest.

LEVEN LANG LEREN

De bespreking van dit onderwerp in de bijeenkomst in mei begon met een inleiding door de heer Zwijs, directeur VNO/NCW Noord. Hij gaf aan dat het onderwerp scholing in ondernemerskring nu constant op de agenda staat. Vervolgens legde hij de aanwezigen vier stellingen voor. Na hem hield mevrouw De Graaff, lid College van Bestuur Alfa-college een inleiding waarin ze aangaf welke vormen van Leven Lang Leren het Alfa-college ziet en wat het daaraan nu doet. In groepen werden daarop de stellingen van de heer Zwijs besproken.

In de terugkoppeling bleek dat ROC's meer in zouden moeten zetten op een Leven Lang Leren en dat ze dat vooral moeten doen door het verstevigen van hun relaties met alumni. Daarnaast moeten ROC's vanaf het begin van hun opleiding studenten ervan bewust maken dat een Leven Lang Leren van belang is. Elke student moet een lerende houding ontwikkelen, ongeacht zijn niveau. Interesse, nieuwsgierigheid, perspectief en succeservaringen kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van die lerende houding.

Het was een rijke bijeenkomst; de opbrengst ervan wordt meegenomen bij het maken van een eigen Alfa-college visiedocument Leven Lang Leren.

GENDERDIVERSITEIT

De bijeenkomst van de Instellingsadviesraad in november stond in het teken van de vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mannen kiezen voor beroepen die nu veelal door vrouwen worden uitgeoefend en dat vrouwen kiezen voor beroepen die vaak als mannenberoepen worden gezien? Mevrouw De Graaf en mevrouw Hompe, beiden voor het Alfa-college actief in het project om meer meisjes in de techniek te krijgen, gingen in hun inleidingen resp. in op de insteek van de landelijke campagne (sinds 2016) 'Meer meisjes in MBO Techniek' en de genderscan die in dat kader is uitgevoerd in het Alfa-college. De heer Emmelkamp, directeur/bestuurder van Woon- en zorgcentrum De Westerkim, ging in op genderdiversiteit in zijn instelling en de uitdaging van alle zorgbestuurders om op korte termijn gezamenlijk 70.000 extra medewerkers te werven. Mevrouw Meuleman, HR Business Partner Fokker Aerostructures BV, ging in haar inleiding o.a. in op genderdiversiteit binnen haar bedrijf en hoe te handelen in het bereiken van de gewenste doelgroep.

In de gesprekken naar aanleiding van de inleidingen was een rode draad te onderkennen: het is van belang dat er rolmodellen/ambassadeurs zijn die laten zien dat het heel aantrekkelijk is om te werken in een beroep waarin traditioneel weinig vrouwen dan wel mannen werkzaam zijn. Zo zouden vrouwen die werkzaam zijn in de techniek, een rol kunnen spelen bij de voorlichting over technische beroepen in het primair en voortgezet onderwijs en zou het onderwijs in kunnen zetten op meer vrouwelijke docenten voor technische vakken. Omgekeerd geldt dit voor beroepen in de zorg. Ook in de werving van jongeren voor opleidingen en voor nieuwe medewerkers moet in de beeldtaal hierop ingespeeld worden. Zo moeten bijv. voor het werven van meisjes/vrouwen ook meisjes/vrouwen worden afgebeeld die in het desbetreffende beroep actief zijn en moeten jongens die belangstelling hebben voor het werk in de zorg tijdens een kennismaking met dit werkveld ook zien wat zij kunnen doen voor mannelijke patiënten/cliënten.

Voor de inleiders leverde dit gesprek veel aanknopingspunten voor hun eigen praktijk. Het Alfa-college neemt de nieuwe inzichten mee in zijn plan van aanpak om meer meisjes in de techniek te krijgen. De heer Emmelkamp neemt de opbrengst van deze bijeenkomst mee in de gesprekken die de zorginstellingen gezamenlijk in Zorgplein Noord gaan voeren om de arbeidsmarktproblemen te tackelen. Mevrouw Meuleman geeft aan dat ze door deze bijeenkomst zich er meer van bewust is geworden dat ze meer zou kunnen inzetten op het bereiken van vrouwen als potentiële werknemers. Fokker zou daarin ook meer samen op kunnen trekken met het onderwijs, bijv. door een medewerkster van Fokker te betrekken bij de voorlichting van het Alfa-college.

1.11 BELANGHEBBENDEN

Deelnemers, ouders, bedrijven/instellingen, oud-deelnemers en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van belanghebbenden van het Alfa-college. Ons ROC wil deze belanghebbenden invloed geven op ons onderwijs. In de tabel in [bijlage 9](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.

ONDERWIJSINNOVATIE

2.1 LECTORATEN

Het Alfa-college heeft sinds 2009 samen met NHL Stenden Hogeschool het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie'. Daarnaast is vanaf 2017 samen met de Hanzehogeschool Groningen het lectoraat 'Ondernemen in verandering' gestart. In deze paragraaf worden de activiteiten in beide lectoraten in 2017 beschreven.

LECTORAAT DUURZAME VERBINDING IN DE REGIONALE KENNISECONOMIE

Het lectoraat 'Duurzame verbinding in de regionale kenniseconomie' is een gezamenlijk lectoraat van Alfa-college en NHL Stenden Hogeschool. De opdracht van het lectoraat is: ontwikkel, onderzoek en verdiep nieuwe en duurzame vormen van publiek-private samenwerking in lerende netwerken tussen hbo, mbo en regionaal bedrijfsleven op nieuwe combinaties van Vrije Tijd, Wonen en Gezondheid.

Het lectoraat heeft 27 kenniskringleden (waarvan 14 uit het Alfa-college, 5 van NHL Stenden Hogeschool, 8 gasten, waarvan 5 van de Hanzehogeschool en 3 externen divers in regio Drenthe) met 2 promovendi (1 uit NHL Stenden en 1 externe uit de Zorgsector).

Het werkt in 3 regioteams: Drenthe/Noordoost-Overijssel, Groningen en Friesland en binnen 5 onderzoekslijnen:

- Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid
- Crossovers Gezondheid, Wonen en VrijeTijd/Toerisme
- Leren op de werkplek in Recoma-binnenlabs voor docenten
- Leren op de werkplek in Recoma-buitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers
- Lerende netwerken en convenierrollen.

De onderzoekslijnen worden door co-makership tussen hbo en mbo met bedrijven uitgewerkt in zo'n 45 (onderzoeks-)projecten

Het levert een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van onderzoek en onderwijs door samen met andere onderzoekers in binnen- en buitenland maar vooral met het bedrijfsleven vorm te geven aan nieuwe combinaties van Vrije Tijd en Gezondheid in innovatieve real life leeromgevingen, labs of ateliers, zoals het Klooster in Hoogeveen of de kerk in Veenhuizen. Dat gebeurt met multidisciplinaire leerinhouden en multilevel studenten-teams en hun docenten uit hbo en mbo. Daartoe zijn Recoma-binnenlabs ontwikkeld voor en met hbo- en mbo-docenten op onderwijslocaties in Drenthe en Groningen en 16 Recoma-buitenlabs samen met bedrijven en studenten in geheel Noord-Nederland.

Het lectoraat participeert bijvoorbeeld sterk in de derdejaars hbo-module Leisure Networks, in stageopdrachten in mbo-opleidingen in Groningen en Hoogeveen/Hardenberg en in tweedejaars stageprogramma's voor de AD-opleidingen Logistiek en Transport. Ook heeft het mede de nieuwe Master Educatief Leiderschap ontwikkeld, is het bezig een Euregionale summerschool Lerende Netwerken in te richten en heeft het een binationaal en hbo/mbo-project LION met de Hochschule Osnabruck.

Het lectoraat werkt , zeker door toedoen van de grote kracht en expertise van alle kenniskringleden, samen met zo'n 60 actief betrokken bedrijven uit de regio in drie publiek-private multidisciplinaire ketens onder leiding van de kenniskringleden of de lector. De bedrijven zijn innovatieve voorlopers in hun regio of discipline en komen uit de domeinen toerisme, vrije tijd, zorg, welzijn, bouw, economie, facilitaire dienstverlening en hotels, cultuur en sport en bewegen.

Er worden nieuwe combinaties ontwikkeld rondom bijvoorbeeld het Landgoed De 4 Elementen en nieuwe gastconcepten voor de Tuinen van Weldadigheid. De bedrijven komen meer en meer ook uit de euregio. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking in een Community of Practice Tourism met o.a. twee Geoparken, Hondsrug en Terra Vita, over veranderende gastprofielen en nieuwe regionale cross-over-arrangementen met bewoners, bedrijven en bezoekers uit de beide regio's. Het lectoraat leidt diverse lerende netwerken met clusters van bedrijven en/of overheden, bijvoorbeeld het netwerk met 9 afdelingen van de Treant Zorggroep over de rol van informeel leren met en over crossovers op de werkplek. Ook voert het diverse opdrachten uit om de systematiek van het opzetten en leiden van duurzame lerende netwerken ook aan anderen te leren; bijvoorbeeld het lerende netwerk Sportinnovator in de combi Bewegen en vrije tijd.

Er is veel aandacht voor de expertise in de 5 onderzoekslijnen. De onderzoekslijn 'Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid' heeft in 2017 nadrukkelijk de aandacht getrokken van onderzoeksorganisaties als SIA, VWS, NRO en SNN. Dit heeft geresulteerd in een flinke toename van participatie van het lectoraat in meerjarige onderzoeksprogramma's en -consortia. De onderzoekslijnen m.b.t. leren in op de werkplek in Recoma-binnen en -buitenlabs zijn onderwerp geworden van een van onze eigen promovendi i.s.m. de Open Universiteit en van een binationale programma's met de Euregio en o.a. de Hochschule Osnabruck. Ook zijn enkele van onze onderzoeken vanaf oktober 2017 een pilot in het NRO-onderzoeksprogramma 'Vernieuwend Verbinden'. Door de nieuwe onderzoekslijnen 'Leren op de werkplek in Recomabuitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers' en 'Lerende netwerken en convenierollen' heeft het lectoraat in 2017 veel reacties van en verbindingen met externen gehad. Met name voor de lerende Netwerken en de 'regionale innovatie/veldlabs' is de interne en externe belangstelling groot. Die belangstelling heeft ertoe geleid dat in 2018 wordt bezonnen op de vraag om de inzet in lerende netwerken de lectoraatsopdracht te vergroten.

Het lectoraat heeft in 2017 vanwege privéomstandigheden voor een deel zonder de lector moeten functioneren. Delen van haar taak intern zijn overgenomen door vervangers uit het lectoraat zelf, maar de externe contacten (o.a. in externe consortia en tijdens congressen) zijn iets minder benut dan in andere jaren.

De kenniskringleden /onderzoekers waren in 2017 in iets mindere mate rechtstreeks verbonden aan het onderwijs dan in voorgaande jaren. De grote wisseling van leidinggevendenden van de kenniskringleden van zowel Alfa-college als Stenden was daar mogelijk mede debet aan. Het grote aantal gasten dat niet aan Alfa-college of Stenden is verbonden, speelt hierbij mogelijk mede een rol. Ook was de combinatie van multidisciplinair (zorg/welzijn, vrijetijd en techniek) en multilevel (MBO en HBO) beperkter dan voorheen en verschilde deze per regio nogal.

Voor het jaar 2018 zal, mede door bovenstaande ervaringen, in het lectoraat extra aandacht worden besteed aan reflectie op de relatie tussen de lectoraatsopdracht en de daarbij benodigde kwaliteit van met name onze partnerschappen, multidisciplinaire en multilevel crossovers, sterke onderzoekslijnen en Lerende netwerken.

In 2017 is door de lector, I. Delies, het boek 'Verhalen over Verbindingen, regionaal comakership al doende leren en onderzoeken' gepubliceerd. Hierin wordt de onderzoeksidentieit van het lectoraat beschreven en wordt een beeld gegeven van de doorontwikkeling van de onderzoeksfilosofie en -agenda. Dit boek kan worden aangevraagd op de site

van het lectoraat: www.regionalekenniseconomie.nl

LECTORAAT ONDERNEMEN IN VERANDERING

Dit lectoraat is een samenwerking tussen de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college. Het is gestart in februari 2017 met Alexander Grit als lector. In oktober heeft de publieke installatie van het lectoraat plaatsgevonden met een opening door de burgemeester van Groningen, de heer Den Oudsten, een succesvol symposium en feestelijke installatie. Het doel van het lectoraat is het versterken van de vitaliteit van het ondernemerschap in het Noord-Nederland. Onder vitaliteit wordt verstaan het samenspel tussen de ondernemer, onderneming en de omgeving. Hoe kunnen zij zichzelf opnieuw verbinden? Het lectoraat heeft een kenniskring bestaande uit acht docent-onderzoekers, vertegenwoordigers van externe organisaties en ondernemers en vier aandachtsgebieden: ondernemerschapsonderwijs, retail-ontwikkeling, bedrijfsopvolging en succes en faalfactoren voor ondernemen in Noord-Nederland.

In maart 2017 zijn de plannen voor de ontwikkeling van het lectoraat voor het jaar 2017 gepresenteerd.

Uitgangspunten zijn om zoveel mogelijk bij bestaande innovatieve initiatieven aan te sluiten ten einde efficiëntie en impact te bereiken bij de ontwikkeling van duurzame kennis, deelname aan maatschappelijk debat en een bijdrage leveren aan een verbeterd curriculum. De concrete doelen zijn:

- samenwerkingen aan te gaan met ondernemersverenigingen van binnensteden ten einde het onderzoeken van de mogelijkheid 'thema-straten' te ontwikkelen;
- door middel van onderzoek mogelijke versterkingen voor het ondernemerschapsonderwijs van kunstgerelateerde opleidingen en opleidingen voor statushouders van het Alfa-college te realiseren;
- in samenwerking met andere lectoraten nieuwe concepten 'ter verbinding' te ontwikkelen en testen;
- het ondernemerschapsonderwijs te internationaliseren;
- contact te zoeken met partners inzake bedrijfsopvolging in de regio EemsDelta.

In 2017 zijn de doelen gerealiseerd. Het lectoraat heeft geïnvesteerd in onderzoek inzake het trainen van adviesraden en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Dit is gebeurd in het kader van het ontwikkelen van duurzame kennis en concrete innovaties voor de beroepspraktijk. Door kenniskringleden te selecteren die actief zijn in het onderwijs, kon relatief snel kwalitatieve voortgang worden geboekt op de aandachtsgebieden. Inzake vernieuwende retail-concepten heeft het lectoraat twee succesvolle projecten afgerond: een bij de Cityclub Groningen en een in Hardenberg. De projecten hebben ook ruime aandacht in de pers gekregen. Bij deze projecten heeft het lectoraat actief meegedaan in het maatschappelijk debat. Het lectoraat heeft onderzoek gedaan bij de module Kiemkracht van het Alfa-college en het Marian van Os Centrum van Ondernemerschap van de Hanzehogeschool. Beide onderzoeken hebben geleid tot het aanpassen van de programma's. Ten einde een grotere impact te bereiken heeft het lectoraat in 2017 geparticipeerd in drie subsidieaanvragen inzake Intereg, Erasmus+ en RIF. In samenwerking met het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie' zijn twee initiatieven ontwikkeld: samenwerking met de gemeente Groningen en een mobiele 'werkplaats'. Een docent van het Alfa-college is een promotietraject gestart bij de RUG inzake ondernemerschapsonderwijs aan statushouders met de lector als copromotor. Studenten van de opleiding Small Business and Retail Management hebben onderzoek verricht naar bedrijfsopvolging in de EemsDelta en de resultaten zijn gepresenteerd op een ondernemersbijeenkomst van de samenwerkende gemeenten. Daarnaast heeft het lectoraat gesproken over ondernemerschap voor diverse gezelschappen en bijeenkomsten, zoals Koepel Groningen, leiderschapsbijeenkomst Alfa-college, platform Groningen en kerstbijeenkomsten.

In 2018 gaat het lectoraat verder met onderzoeken naar het inzetten van adviesraden bij ondernemerschapsvraagstukken en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Kernuitgangspunt zal zijn om het entrepreneurial capital (ondernemend vermogen) van studenten, opleidingen en organisaties te versterken en te onderzoeken tot welke managementimplementaties dit zal leiden. Deze kennis zal onder andere worden gevaloriseerd bij projecten zoals Kiemkracht 2.0, Hardenberg retail 2.0, Drentse N-wegen, onderwijs aan statushouders, internationalisering van curricula en de ontwikkeling van nieuwe keuzedelen. In mei 2018 is het lectoraat actief op het Suikerunie-terrein bij het ontwikkelen van ontdekkingsruimten in samenwerking met kunstenares Claudy Jongstra.

Het jaar 2018 zal een jaar worden waarin nieuwe methoden getest gaan worden en gekeken wordt naar managementimplementaties bij verdere opschaling.

2.2 RIF-PROJECTEN

In het kader van ons strategisch beleid zetten we in op het samen met relevante partners ontwikkelen van ons onderwijs. Kernachtig komt dat tot uiting in koersuitspraak 3: Wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs. We zijn er dan ook trots op dat we zowel in de eerste, in de tweede tranche als in de vierde tranche van de aanvragen in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) projectaanvragen die we als penvoerder samen met een groot aantal partners hebben ingediend, zijn gehonoreerd:

- in de eerste tranche, in juni 2014: het project RTC 2020
- in de tweede tranche, mei 2015: het project Model Regiomaal co-makership
- in de vierde tranche, mei 2017: het project Fieldlab PracTICe

Hieronder wordt de stand van zaken in onze RIF-projecten weergegeven.

RIF-PROJECT RTC 2020

Het RTC is het Regionaal Techniekcentrum in Hardenberg. In het RIF-project RTC 2020 wordt gewerkt aan het verhogen van de instroom in de technische opleidingen/beroepen, het versterken van het innovatief vermogen in de regio Hardenberg en het vernieuwen van de onderwijsprogramma's.

Als het gaat om het *verhogen van de instroom*, is het volgende gerealiseerd:

- *lesprogramma primair onderwijs*: de activiteiten voor dit lesprogramma zijn verder verankerd en er is een nieuw element toegevoegd met de informatiemarkt. Om deze activiteiten ook in de toekomst te kunnen blijven uitvoeren zal het RTC hier extra in moeten investeren.
- *kennismakingsstages*: naast de kennismakingsstages voor vmbo-leerlingen zijn door de bouw-opleidingen ook op de vo-scholen workshops gegeven. De kennismakingsstages worden nu niet alleen georganiseerd voor leerlingen van de partnerschool, het Vechtdal College, maar ook voor leerlingen van De Nieuwe Veste en het Greijdenus

College.

- *kennismakingstraject ouders*: het bereiken en betrekken van ouders voor een opleidingskeuze richting techniek blijft een moeilijk opgave. Het komend projectjaar zal hier extra aandacht aan besteed worden door te focussen op de Open Bedrijven Dag.

M.b.t. het *versterken van het innovatief vermogen* waren de ontwikkelingen op de diverse onderdelen:

- *inrichten kenniskring*: het opzetten en uitvoeren van een kenniskring voor het beantwoorden van innovatievraagstukken blijkt uit de ervaring van de afgelopen jaren te hoog gegrepen. De behoefte aan samenwerking tussen onderwijs en bedrijven is echter zeker aanwezig. Er moet dan ook gezocht worden naar een ander bindend thema waarop onderwijs en lid-bedrijven elkaar kunnen ontmoeten.
- *ontwerpen en bouwen van een blended learning-platform*: op dit thema zijn afgelopen jaar belangrijke stappen gezet. Gezien de voordelen die de docenten en instructeurs nu al ondervinden van de ontwikkelde deelproducten (luchtdicht bouwen, zonne-energie en robotisering), kan het komend projectjaar op dezelfde manier worden doorgewerkt.
- *uitvoeren Bedrijfsauditplan*: afgelopen jaar heeft er geen audit plaatsgevonden, omdat in de afgelopen tijd veel bedrijfsmatige verbeteringen zijn aangebracht (zowel bouwtechnische als op het gebied van de technische outillage) en er nog meer volgen. Het is daarom logischer een audit te plannen nadat alle verbeteringen zijn doorgevoerd, zodat de audit volledig op de nieuwe situatie betrekking heeft. Dit zal plaatsvinden in het voorjaar van 2018 voor de opleidingen bouw, mechanische techniek en installatie.

Bij het vernieuwen van de onderwijsprogramma's waren in 2017 de ontwikkelingen:

- *internationale samenwerking met Duitsland*: dit staat door de groei van de economie in Nederland in een ander daglicht. De oorspronkelijke gedachte om door de samenwerking meer kansen op de Duitse arbeidsmarkt te creëren voor leerlingen wordt ingehaald door de grote vraag naar personeel in Nederland. Toch hebben enkele leerlingen een werkplek over de grens gevonden, zoals bij installatiebedrijf Kronemeijer. Het RTC is nu meer gericht op de werving van leerlingen om aan de vraag van de lid-bedrijven te kunnen voldoen. Dankzij de positieve economische situatie van dit moment zijn alle leerlingen nu bij Nederlandse bedrijven te plaatsen. Door het gestarte Interreg-project 'Dubbele kwalificering = dubbele kans' krijgt het lesprogramma waardoor de leerlingen kunnen werken op de Duitse arbeidsmarkt, vorm en inhoud. Hiermee wordt de samenwerking met Duitsland gecontinueerd.
- *opzetten modulaire plusprogramma's*: inmiddels heeft de invoering van keuzedelen in het mbo de ontwikkeling van plusprogramma's gekruist. Hierdoor kreeg een deel van de plusprogramma's de vorm van een keuzedeel. Voorbeelden hiervan zijn luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing.
- *professionalisering docenten*: de activiteiten voor dit thema zijn in lijn met de planning en worden op flexibele wijze ingevuld, afhankelijk van de innovaties die opgepakt worden. Hierbij kan gedacht worden aan cursussen op het gebied van duurzaamheid en energiebesparing, het vergroten van coachvaardigheden, het leren werken met CNC-houtbewerkingsmachines en blended learning.
- *opzetten om- her en bijscholingstraject*: binnen dit thema heeft een verbreding plaatsgevonden omdat nu ook 'werkzoekenden' een opleiding in het RTC kunnen volgen en cursussen, zoals luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing, worden vermarkt. Gezien de grote hoeveelheid kleine MKB-bedrijven, blijft het vermarkten lastig. De vragen van de bedrijven zijn heel branche-specifiek. In het bestuur van het RTC wordt besproken hoe hiermee om te gaan.

Om ervoor te zorgen dat de resultaten van het RIF-project RTC 2020 worden verduurzaamd, zijn er werkgroepen per sector actief, met vertegenwoordigers van bedrijfsleven en onderwijs in de gehele breedte. In 2017 is verder gewerkt aan het verstevigen van de bestuurlijke kracht en het professionaliseren van de verschillende deelbesturen. Er is een strategische agenda opgesteld en er is gewerkt aan de visie en missie van het RTC in de verschillende deelbesturen.

Jaarlijks wordt een onafhankelijk onderzoek naar de voortgang van dit RIF-project uitgevoerd. Op basis van de aanbevelingen die daaruit voortkomen, worden activiteiten geïnitieerd.

RIF-PROJECT MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Een van de beoogde resultaten van dit project is, dat in 2019 tenminste de helft van de opleidingen van het Alfa-college volgens de principes van Regionaal Co-makingship worden uitgevoerd. Om dit te kunnen realiseren is het belangrijk dat in het RIF-project Model Regionaal Co-makingship wordt gewerkt als partner in ontwikkeling binnen een lerende economie, waar binnen een experimentele omgeving ruimte is voor diverse samenwerkende partijen om te komen tot innovatieve oplossingen. Kernbegrippen van regionaal co-makingship zijn: multidisciplinair, multilevel en cross-over. De activiteiten in dit RIF-project worden uitgevoerd in een aantal deelprojecten. In [bijlage 13](#) is daarvan een overzicht opgenomen, met per deelproject de in 2017 behaalde resultaten.

In algemene zin waren voor het gehele projectjaar 2017 de voornemens:

- het verder uitbouwen van het netwerk van partners;
- het verwerven van opdrachten die door multidisciplinaire en multilevel teams worden uitgevoerd;
- het uitvoeren van meting 1 van het onderzoeksprogramma;
- het opzetten van een programma voor verduurzaming van het model Regionaal Co-makingship;
- een vast dagdeel per week inroosteren waarop alle bij het programma betrokken studenten en docenten samen kunnen werken aan de vraagstukken.

Daarvan is in 2017 het volgende gerealiseerd:

- bij aanvang van het project in 2015 waren 77 partners uit het bedrijfsleven, instellingen en overheden verbonden aan het RIF-project, model Regionaal Co-makingship. Partners zijn afgevallen en nieuwe partners zijn toegetreden, waardoor de teller eind schooljaar 2016-2017 op 96 partners stond;
- de door de partners verstrekte opdrachten kregen in de loop van 2017 steeds meer een multidisciplinair karakter. Met als gevolg dat steeds meer opleidingen zich aansloten bij de projecten;
- in het onderzoeksprogramma dat is uitgevoerd onder regie van het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie', is gewerkt aan de afronding van de 0-meting, mede door het publiceren van een publieksversie over de bevindingen, en is een start gemaakt met het uitvoeren van meting 1.
- een belangrijk aspect van het RIF-project model Regionaal Co-makingship is de verduurzaming van het onderwijsconcept. In 2017 is, in samenwerking met een externe deskundige, een eerste aanzet gegeven voor het verduurzamingprogramma. Dit programma wordt opgezet in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg;
- In Hoogeveen, waar 6 van de 8 deelprojecten van het programma worden uitgevoerd, is in overleg met het managementteam een dagdeel per week ingeroosterd waarop alle bij de RIF betrokken studenten en docenten samen werken aan innovatieve vraagstukken.

Kenmerkende aspecten van het programma Regionaal Co-makership zijn het groot aantal deelnemende partners en de principes van Regionaal Co-makership waarmee binnen de deelprojecten gewerkt wordt. Dit brengt met zich mee dat de inbreng van sommige partners geen continuïteit heeft, maar slechts incidenteel plaatsvindt. Dit heeft tot gevolg dat sommige partners minder uren realiseren in de samenwerking (ook al ligt er onder de samenwerking een getekende overeenkomst). Een ander aspect in de samenwerking met een groot aantal partners is de (on)mogelijkheid om met alle partners opdrachten/vraagstukken te formuleren. Het zijn er simpelweg te veel. Het vereist veel inspanning van de projectleiders om de partners blijvend te verbinden aan het programma; dit heeft tot gevolg dat bij sommige deelprojecten urenregistraties achterblijven.

2018 is een cruciaal jaar voor het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Met name het aspect verduurzaming moet duidelijk vorm krijgen. Hiervoor zullen in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg pilots worden opgezet waarin medewerkers van het Alfa-college worden bijgeschoold in coaching en projectmatig werken. Daarnaast zullen oplopen worden georganiseerd voor leidinggevenden van het Alfa-college, aangesloten partners en studenten, waarin gevraagd wordt naar de opgedane ervaringen binnen de deelprojecten van het RIF-project Regionaal Co-makership. Verder krijgen het in stand houden, en waar mogelijk uitbreiden, van de netwerken voortdurende aandacht en zullen steeds meer onderwijsteams betrokken worden bij de uitvoering van het onderwijsconcept. Vanzelfsprekend zullen er innovatieve vraagstukken binnenkomen die waar mogelijk door multidisciplinaire en multilevel teams van studenten en docenten worden uitgevoerd.

RIF-PROJECT FIELDLAB PRACTICE

In dit RIF-project willen we een uniek opleidings- en innovatiecentrum ontwikkelen voor de bouw- en installatiebranche in Groningen. Het doel is om onderwijs beter aan te laten sluiten op regionale ontwikkelingen op het gebied van aardbevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig wonen. Dit gebeurt in afstemming met onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden.

Dit project is gestart in mei 2017. In de eerste fase is er gewerkt aan het opstellen van een team van mensen die na de zomervakantie met hun werkzaamheden in het kader van de projectdoelstellingen aan de slag konden gaan. Vanaf september 2017 is dit team daadwerkelijk gestart en zijn al verschillende opbrengsten zichtbaar geworden. In 2018 worden de werkzaamheden verder voortgezet en uitgebreid om zoveel mogelijk van de doelstelling te bereiken zoals die in de RIF zijn opgesteld. Hieronder volgt een overzicht van hetgeen gerealiseerd is binnen de vier projectdoelstellingen in 2017.

1. Verbeteren van kennis van 1.700 studenten in de bouw- en Installatieopleidingen op het gebied van bevingbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Binnen deze doelstelling zijn nieuwe modules en curricula ontwikkeld zoals een basistraining Revit, vier modules Installatietechniek, een module thuisbesturingstechniek d.m.v. Raspberry Pie en een keuzedeel metselen en worden plusmodules Beving voor niveau 4-studenten ontwikkeld. Daarnaast is gewerkt aan het versterken van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo-hbo. Zo loopt er vanaf november een project waarin studenten van de Hanzehogeschool en het Alfa-college gezamenlijk werken aan het ontwerpen van Tiny Houses voor Gebiedscoöperatie het Westerkwartier, is er een initiatief gestart waarbij studenten van Hanzehogeschool op het Alfa-college onderwijs krijgen in BIM, Building Information Modelling, en hebben VMBO-leerlingen lessen gevolgd op het MBO aansluitend op hun keuzedeel. Bovendien is eraan gewerkt om bedrijfscausistiek en praktijkprojecten te integreren in het onderwijs door o.a. met

woningbouwstichting Groninger Huis een traject te starten waarbij studenten van het Alfa-college een Tiny House gaan bouwen voor een project in Wagenborgen en hebben studenten Human Technology een multidisciplinair project gedraaid met studenten Zorg binnen Health Hub Roden.

2. Verbeteren van kennis en vaardigheden van 40 docenten en 40 praktijkopleiders en 1.200 medewerkers en zij-instromers op het gebied van bevestigingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Er is een bijscholingsprogramma voor docenten ontwikkeld met daarin o.a. masterclasses Hybride waterpomp, Energieopslag, Risicobeheersing drinkwaterinstallaties, Pointclouds to BIM en BIM to model. Ook is een cursus Energie-maatwerkadviseur georganiseerd voor docenten en personeel van projectpartners. Ten behoeve van het professionaliseren van praktijkopleiders en gastdocenten is samen met OTIB, het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf, gekeken hoe hen op te leiden. In afstemming met het EPI-kenniscentrum is ook beoordeeld of dit ook voor andere branches kan. Ten slotte wordt samen met de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe, 'Werk in zicht', gekeken naar kandidaten voor het 1000-banenplan in het bevestigingsgebied en zijn ten behoeve daarvan modules voor de opleiding Metselen ontwikkeld.

3. Het verbeteren van de vaardigheden van 1.700 studenten op het gebied van bevestigingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Dit gebeurt door het delen van praktijkfaciliteiten en specialistische apparatuur tussen deelnemende onderwijsinstellingen (vmbo-mbo-hbo) en bedrijven. Zo krijgen studenten van het Alfa-college en de Hanzehogeschool samen les binnen het Tiny Houses-project, krijgen VMBO-leerlingen oriëntatieprogramma's binnen het MBO en is het initiatief genomen voor het starten van een Fab Lab, waarbij ook wordt gekeken naar welke mogelijkheden de partners reeds hebben. Met Acantus, zijn gesprekken gevoerd over het realiseren van pop-up praktijkfaciliteiten in de regio (proefwoningen en gebouwen).

4. Het laten groeien van de Fieldlab Practice-community met 10 bedrijven per jaar. Binnen deze community worden actief nieuwe samenwerkingsverbanden gesmeed en kennis en ervaringen gedeeld.

Ten behoeve van het realiseren van deze doelstelling zijn een aantal kennisdelingsbijeenkomsten gehouden voor aangesloten partners. Er is een startbijeenkomst gehouden in september en er is aangesloten bij een aantal bijeenkomsten georganiseerd door EPI-kenniscentrum. Daarnaast konden de partners deelnemen aan de bij doelstelling 2 genoemde masterclasses. Ook is het initiatief genomen om een aantal bijeenkomsten te organiseren: een bijeenkomst voor bouwbedrijven en installatiebedrijven om hen te informeren over de verschillende initiatieven in dit RIF-project en het RIF-project Model Regionaal Co-makership en een bijeenkomst waar samen met het Zorg Innovatie Forum verschillende initiatieven uit de regio op het gebied van Healthy Ageing worden gepresenteerd vanuit het perspectief om daar eventueel bij aan te sluiten. De Fieldlab PracTice community is ook toegenomen met een aantal bedrijven, o.a. met Cadac, Groninger Huis en Gebiedscoöperatie Westerkwartier. Met Grohe zijn gesprekken gaande over investeren in praktijkfaciliteiten.

2.3 EPI-KENNISCENTRUM

In 2014 is door het Alfa-college, de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen in een samenwerkingsverband het EPI-kenniscentrum opgericht. Het doel van de drie kennisinstellingen is om daarmee een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven binnen het 'aardbevingsdossier'. EPI-kenniscentrum verzorgt aardbevingsgerelateerde kennisdeling op het gebied van o.a. bouwen, techniek, veiligheid, psychosociale gevolgen en innovatie.

Via de pijlers Educatie, Praktijk en Innovatie (EPI) verzorgt het EPI-kenniscentrum onder meer opleidingen, trainingen, kennisbijeenkomsten, excursies en symposia, op elk niveau. Er wordt samengewerkt met het bedrijfsleven, de overheid en belangenorganisaties en het EPI-kenniscentrum voorziet zo de huidige en toekomstige (beroeps)bevolking van relevante kennis en vaardigheden. De drie kennisinstellingen willen zo bijdragen aan een mooi Groningen waar bewoners veilig, gezond en comfortabel kunnen wonen en werken. EPI-kenniscentrum ontleent kracht en toegevoegde waarde aan deze unieke samenwerking.

Daarbij kan EPI-kenniscentrum buiten de systematiek van deze instellingen een rol spelen in de samenwerking met alle organisaties, profit- en non-profit, die bereid zijn kennis te delen of een kennisbehoefte hebben. Hierdoor heeft EPI-kenniscentrum - naast de producten die met en voor de onderwijsinstellingen verzorgd worden - ook een eigen complementair aanbod van trainingen, opleidingen en kennisdelingsbijeenkomsten.

In 2017 is het EPI-kenniscentrum een belangrijker en meer zichtbare partner geworden in de kennisoverdracht in de regio. Er wordt door het EPI-kenniscentrum fors geïnvesteerd in de kennisprogramma's van de reguliere opleidingen van Alfa-college, Hanzehogeschool en RUG. Er worden nascholingen verzorgd in een programma voor kennisdeling waar de nieuwste ontwikkelingen, maar ook bestaande onderbelichte kennis, aandacht heeft gekregen. Door de komst van de, mede door EPI-kenniscentrum gefinancierde, Turkse lector Aardbevingsbestendig bouwen bij de Hanzehogeschool komt internationale kennis naar Groningen. De resultaten van de lector worden door het EPI-kenniscentrum gemonitord en zijn kennis wordt verwerkt in de nieuwe trainingen over aardbevingsbestendig bouwen en een specialistische seminar over funderingstechnieken.

Het EPI-kenniscentrum is intensief verbonden met de RIF-project Fieldlab PractICE van het Alfa-college (zie [paragraaf 2.2.](#)). Niet alleen door een forse financiële bijdrage maar ook vanuit het gezamenlijk belang om goede aanvullende scholingen voor de regio op MBO-niveau te ontwikkelen. Deze (bij)scholingen kunnen zowel door het EPI-kenniscentrum worden aangeboden aan de verschillende partijen in de regio als door het Alfa-college als aanvullende (keuze)programma's voor de reguliere studenten, waarmee deze goed worden voorbereid op het werk in de regio.

De module Communicatie en Gedrag is in 2017 weer gevolgd door 159 studenten (127 geslaagd) van de techniekopleidingen van het Alfa-college en 45 studenten (44 geslaagd) van de locatie Stadskanaal van Noorderpoort. Daarnaast hebben 26 studenten (25 geslaagd) van SchildersCOOL en 30 studenten (24 geslaagd) van SSPB de training communicatie en gedrag gevolgd.

De bouwopleidingen van het Alfa-college hebben in afstemming met het EPI-kenniscentrum het gezamenlijk ontwikkelde keuzedeel 'Aardbevingsbestendig Bouwen' als pilot aangeboden gekregen. Onderwerpen daarin zijn o.a. informatie over het ontstaan van de aardbevingen en excursies naar aardbeving-gerelateerde activiteiten in de regio zoals aardbevingsbestendig bouwen.

EPI-kenniscentrum en Alfa-college acteren in onderling overleg gezamenlijk op de arbeidsmarkt, bij provincie, UWV, werkpleinen en cao-partijen waarbinnen beide vanuit hun eigen expertise een aanvullend aanbod inbrengen. We zijn gezamenlijk actief partner in het netwerk dat als doel heeft om zoveel mogelijk werkzoekenden in de G11 (de 11

plattelandsgemeenten in de provincie Groningen die het meest te lijden hebben van de aardbevingen) voor te bereiden op werk in het aardbevingsgebied (het '1000-banenplan') en participeren gezamenlijk in het aanjaagteam van het project Dienstverlening Werkzoekenden en projecten Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt (project DWSRA).

Het EPI-kenniscentrum heeft op verzoek van de partners en de financiers een Raad van Advies en een Programmaraad opgericht waar het Alfa-college in participeert. Het EPI-kenniscentrum heeft in 2017 in overleg de onderwijskundige samenwerking met BuidInG (Building in Groningen, een kennis- en innovatiecentrum voor toekomstbestendig bouwen) uitgewerkt en gezamenlijk beschreven hoe beide organisaties elkaar in de aardbevingsregio kunnen versterken.

Het EPI-kenniscentrum is in 2017 zowel intern (organisatorisch) als extern (opgavegericht) gegroeid in de mate waarop het zijn dienstverlening heeft georganiseerd en bestendig en daarmee de basis heeft gelegd voor verdere groei, zowel kwalitatief als kwantitatief.

2.4 RIJNLAND INSTITUUT

Het Rijnland Instituut is een samenwerkingsverband tussen NHL Stenden, Alfa-college en Drenthe College. Sinds september 2017 is de Hanze Hogeschool als associate partner aangesloten. Het is een netwerk waarin kennis wordt ontwikkeld, gedeeld en toegepast door en voor het regionale beroepsonderwijs (hbo en mbo) en met partners in de beroepenvelden op het gebied van de Duits-Nederlandse internationalisering.

Het Rijnland Instituut wil de krachten bundelen van alle initiatieven van het mbo en hbo, de regionale en lokale overheid en het bedrijfsleven in Drenthe met Duitse partners. Er is afstemming met de verschillende 'stakeholders' binnen de onderwijsinstellingen die initiatieven hebben ontwikkeld in samenwerking met Duitse partners. Met hen wordt overlegd hoe, waar en waarmee het Rijnland Instituut de initiatieven kan ondersteunen en eventueel coördineren.

Het vierde symposium 'Grensoverschrijdende techniek, toerisme, taal en cultuur en Learning Innovation Organisation Network (LION)' in november 2017 toonde een staalkaart aan projecten waarin onderwijs en werkveld aan beide kanten van de grens nauw optrekken: onderwijsinnovatie, Job-beurzen, taal en cultuurprogramma's en stage- en studiemogelijkheden.

Voor de fysieke realisatie van een Kennisinstituut/Kennisconsulaat is op verzoek van de gemeente Emmen en de provincie Drenthe een subsidieaanvraag ingediend; deze is in december 2017 toegekend. Het Rijnland Instituut is hiermee het kennisinstituut voor Duits-Nederlandse betrekkingen voor de drie noordelijke provincies (startend vanuit de Provincie Drenthe), waar iedereen terecht kan met vragen, suggesties of onderzoekideeën op het gebied van grensoverschrijdende scholing en werkveld.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) vertegenwoordigt als expert 'Vrijtijdseconomie' de gemeente Emmen binnen het RELOS 3-project. Het is een gezamenlijk Europees project met samenwerking van SNN en ESF.

Elk jaar wordt de samenwerking tussen Alfa-college Hoozevee (Business School) en Berufs Bildende Schule Lingen de module 'International Trade' aangeboden. Inmiddels wordt er een gezamenlijke Erasmus Plus aanvraag ingediend. De opleidingen Zorg en Welzijn van het Alfa-college hebben een nauwe samenwerking met de Berufs Bildende Schule Leer en Oldenburg. De opleidingen ICT zijn aangesloten bij het IT-Netwerk in Leer en beginnen met een samenwerking met GBS Nordhorn.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) heeft een Excellentieprogramma Duits Multidisciplinair ontwikkeld. Inmiddels wordt het op het HBO toegepast en krijgen studenten daarvoor 3 CE.

Het Rijnland Instituut heeft in samenwerking met het lectoraat Duurzame Innovatie in de regionale kenniseconomie een gezamenlijke Interreg Va aanvraag voor het project 'Community of Practice Euregionaal 2.0' ingediend.

In mei en oktober 2017 is de expert- en adviesgroep Rijnland Instituut bij elkaar gekomen bestaande uit vertegenwoordigers van middelbaar en hoger onderwijs, lokale en regionale overheden en het bedrijfsleven uit zowel Duitsland als Nederland. Deze komt twee maal per jaar officieel bijeen en maakt deel uit van het netwerk als samenwerkingspartner.

De komende jaren richten we ons op de vraagstelling of het mogelijk is de burgers in de regio te verbinden. We zijn op zoek naar en geven vorm aan de creatie van een burger die grensoverschrijdend denkt en handelt en die zich nieuwe ideeën als Europees burger eigen maakt. Is het mogelijk de grens, die vaak vooral in de hoofden van mensen zit, te slechten en de barrières in de economische en culturele ontwikkeling weg te nemen? Het Rijnland Instituut is in die zin een testcase voor Europa. Als deze pilot tussen Noord-Nederland en Nedersaksen slaagt, dan is het ook mogelijk elders zulke Europese regio's te realiseren in andere grensgebieden.

De inspanningen die in het onderwijs plaatsvinden op het gebied van grensoverschrijdend onderwijs, missen slagkracht wanneer deze niet aansluiten bij de grensoverschrijdende sociaal-economische thema's en gedragen worden door de lokale en regionale bestuurders, politici en ondernemers. Het Rijnland Instituut ontwikkelt daarom voor hen een leergang Duits – Nederlandse betrekkingen. Bij voldoende inschrijvingen zal de leergang worden aangeboden in 2018. De leergang zal bestaan uit zes jaarlijkse bijeenkomsten voor groepen van maximaal twaalf personen van beide kanten van de grens. De (dag)bijeenkomsten zijn thematisch en worden door thema-experts verzorgd op locaties binnen het gebied van de Eems-Dollard Regio (EDR)/Euregio, evenredig verdeeld in Duitsland en Nederland.

In het Rijnland Instituut willen we grensoverschrijdend nieuwe ideeën formuleren en vervolgens in praktijk brengen. Daarvoor moeten onderwijs, werkveld en arbeidsmarkt in een goede relatie tot elkaar en vooral nauw samen met elkaar optrekken. Als wij erin slagen een gezamenlijk onderwijsplan te formuleren met de partners aan weerszijden van de grens, tweetalige opleidingen te creëren met volop overstapmogelijkheden en een diploma dat zowel in Nederland en Nedersaksen geldig is, kan de regio uitgroeien tot een voorbeeld voor andere gebieden.

2.5 INNOVATIEPLANNEN VAN TEAMS

In 2017 stond voor wat betreft de innovatieplannen voor teams vooral de verbeterde planvorming van de innovatieplannen op de agenda. Dit wilden we bereiken door:

- het verbeteren en aanscherpen van de criteria voor het aanvragen van een innovatiebudget, met meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- een betere voorlichting gericht op de procedure van aanvragen, de kwaliteit van de projectaanvragen en het gezamenlijk uitwerken van innovatieve ideeën.

We hebben dat bereikt door de volgende acties:

- de samenstelling van de voorbereidingsgroep is gewijzigd, waardoor een directe verbinding is gelegd met de ervaring die er is met innovatie in de beide lectoraten. Op basis van gesprekken in de voorbereidingsgroep zijn de voorwaarden en is het format aangescherpt, gekoppeld aan de gewenste ontwikkeling: meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- er zijn voor de inleverdatum van de plannen verplichte werkbijeenkomsten voor potentiële indieners van innovatieplannen georganiseerd;
- de plannen zijn in eerste instantie voor een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget geselecteerd door een selectiecommissie, bestaande uit de voorbereidingsgroep, aangevuld met een opleidingsmanager, een docent en de kartrekker van het thema Excellentie van het kwaliteitsplan;
- het College van Bestuur heeft de voordracht van de selectiecommissie overgenomen en daarnaast nog enkele andere innovatieplannen gehonoreerd.

Voor het schooljaar 2017-2018 zijn 9 innovatieplannen met een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget in het Alfa-college gestart. In [bijlage 14](#) is een overzicht van deze plannen opgenomen, inclusief de voortgang in 2017.

Voor 2018-2019 wordt in het voorjaar een vergelijkbaar traject gevolgd met inspirerende bijeenkomsten voor potentiële indieners van de innovatieplannen. Daarnaast wordt in 2018 onderzoek gedaan naar hoe de innovatieplannen zich verder kunnen doorontwikkelen.

2.6 OVERIGE ONDERWIJSINNOVATIES IN EN MET DE REGIO

2.6.1 REGIO GRONINGEN

TOEKOMSTIG TECHNISCH VAKMANSCHAP IN NOORD-NEDERLAND

Een nieuwe opleiding ontwikkelen op het snijvlak van techniek, ICT en duurzaamheid: dát was het idee waarmee acht Noord-Nederlandse partijen, waaronder het Alfa-college, de Rijksuniversiteit Groningen, OTIB en diverse bedrijven uit de installatiebranche, bij elkaar kwamen. Door met elkaar om tafel te gaan, erkenden deze partijen de noodzaak om als onderwijs, bedrijfsleven en overheden intensief samen te werken om toekomstbestendige opleidingen en duurzaam vakmanschap te realiseren. Het project is in januari 2017 voorbereid en is na de zomer opgestart voor onze mbo-studenten van elektro- en installatietechniek niveau 4. Omdat er op niveau 3 geen soortgelijke opleiding is, zijn er ook een aantal studenten van niveau 3 gestart.

In de ontwikkeling van de opleiding ligt de focus op drie belangrijke pijlers: digitale vaardigheden, 'social skills' en technische kennis. Daarnaast is er veel aandacht voor het probleemoplossend vermogen en zelfstandig werken, vaardigheden (21st Century Skills) die de studenten nodig hebben in hun toekomstige werkveld.

Voor het ontwikkelen van de sociale vaardigheden worden methodieken ingezet die in Amerika al jaren goede resultaten opleveren: de 'Workplace literacy arc' en de reflectieve 'Learning reports'. Met de inzet van een coach wordt de link tussen het werkveld en de vertaling naar de lessen gelegd. De rol van de coach is een wezenlijk andere rol dan die van de mentor. De coach heeft zowel een verbinding met het onderwijsprogramma als direct contact met het werkveld. De coach zorgt ervoor dat het proces in de volle breedte kan worden ingezet en gevolgd.

Met het project willen de betrokken partijen een succesvol voorbeeld en een succesvolle inspiratiebron zijn voor andere opleidingsinstituten. Om te zorgen voor een duurzame plaatsing van jongeren op de arbeidsmarkt, moeten we het ontwikkelen en uitvoeren van beroepsopleidingen niet meer zien als een taak van het onderwijs alleen, maar er ook en juist voor zorgen dat het bedrijfsleven actief bijdraagt aan de innovatie van technische beroepsopleidingen. In alle facetten is in dit project dan ook sprake van een gedeelde gezamenlijke verantwoordelijkheid bij zowel het ROC als het bedrijfsleven.

Rondom de ontwikkeling van de opleiding Technicus engineering I & E is een projectgroep gevormd van onderwijsinstellingen en installatiebedrijven uit Noord-Nederland. Samen werken zij, onder de projectnaam 'Toekomstbestendig technisch vakmanschap' aan de ontwikkeling van een opleiding waar vakmensen van de toekomst worden opgeleid. Het vooraf meenemen van alle partijen is een succesvolle factor gebleken en heeft er mede voor gezorgd dat er veel snelheid gemaakt kan worden in het lerende proces. Ouders en studenten zijn erg enthousiast over de andere onderwijsopzet waarbij ze in nauwe samenwerking met het werkveld opdrachten uitvoeren. Vanuit het werkveld geeft men aan dat dit project kansen biedt om de doelgroep van toekomstige arbeidskrachten te bereiken. Studenten worden ook actief betrokken bij de ontwikkeling van het project zelf: zo hebben een aantal studenten een projectvergadering bijgewoond en worden ze regelmatig gevraagd om feedback.

De uiteindelijke doelstelling van het project is: een vernieuwde vakmanschapsopleiding op het niveau van mbo-4, die leerlingen voorbereidt op technische combinatiefuncties in de toekomst. Dat doen we niet alleen door ze installatie- en elektrotechnische vaardigheden bij te brengen, maar ook en juist door te focussen op nieuwe (digitale) technologieën en veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van hun persoonlijke en sociale vaardigheden. Daarnaast bereiden we de leerlingen voor op het toekomstig vakmanschap door het 'leren-leren' methodisch in te bouwen in de opleiding.

Het is een nieuwe aanpak voor het ontwikkelen van opleidingen die aansluiten bij de vraag uit het bedrijfsleven. Dat doen we door zowel het onderwijs als het bedrijfsleven verantwoordelijk te maken voor het ontwikkelen van de vakmanschapsopleiding.

Jaarlijks worden 15 tot 30 talentvolle jongeren (tot 25 jaar) in een duale opleiding opgeleid, een opleiding die wordt uitgevoerd door het Alfa-college samen met de technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. De opleiding wordt halverwege omgezet in een werk-leerplek (traineeship) met arbeidscontract bij technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. We bouwen op deze wijze aan een actieve learning community (kennisnetwerk) in Noord-Nederland op het gebied van vakmanschap. Een evaluatie van dit project zal plaatsvinden in 2018.

BOUMABOULEVARD

CROSS-OVERS

Cross-overs komen tot uiting in mooie initiatieven zoals de studenten van ICT die een telefooncentrale bouwen voor docenten van administratieve opleidingen of de cross-over tussen de opleidingen Interieur en Hout & Meubel, die zich gezamenlijk buigen over het inrichten en ontwerpen van een publieksruimte bij een zorgboerderij. Onder de vlag van excellentie volgt een groep studenten van de niveau 3 en 4 opleidingen naast hun reguliere programma een cursus Cambridge Engels dat toeleidt naar het officiële examen.

SAMENWERKING IN DE ICT

Vanuit de ICT opleidingen is in 2017 een start gemaakt met de samenwerking met Google, IBM, Digital City. Tijdens een startdag voor alle eerstejaars studenten is samen met deze partners gekeken naar nieuwe ontwikkelingen in de ICT-branche en wat dit betekent voor ontwikkelingen in het onderwijs. Ook is besproken wat deze ontwikkelingen betekenen voor het type werknemer dat in de toekomst door bedrijven zal worden gevraagd en waarbij naast cognitieve ook de conatieve capaciteiten belangrijk worden.

KIEMKRACHT 3.0

In het ondernemerschapsprogramma Kiemkracht 3.0 wordt het onderwijs samen met bedrijven vormgegeven. Kiemkracht is een ondernemerschapsprogramma waar studenten Multi Media Design en Mode Maatkleding gedurende 20 weken een dagdeel per week aan een eigen bedrijfsidee werken waarbij ze begeleid worden door coaches uit het bedrijfsleven. Het bedrijfsidee wordt uitgewerkt in een definitief ondernemersplan.

KARDINGE

KARDINGEFESTIVAL

In het schooljaar 2016-2017 bestond de opleiding Sport en Bewegen 15 jaar. De opleiding heeft dit gevierd met lustrumactiviteiten in de festivalweek 'Kardingefestival' georganiseerd met docenten, studenten en partners. Voor Sport en Bewegen was dit lustrum een kans om 'doelbewust naar buiten' te treden. We hebben hierin expliciet samengewerkt

met partijen van zowel binnen als buiten het Alfa-college. Vanuit onze visie/missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op' hebben we het lustrumjaar ingezet om de directe relaties met het gebied rondom Karding, alumni, Alfa-college, andere ROC's en de sportwereld intensiever te betrekken bij het onderwijs.

Het motto van 15 jaar Sport en Bewegen was 'wat beweegt jou?', ontstaan vanuit de slogan 'wie wil je zijn?'. De doelgroep voor het Kardingefestival bestond uit - Sport en Bewegen: medewerkers en studenten van Sport en Bewegen, medewerkers van het Alfa-college, externe relaties, (sport)onderwijs, sport- en gezondheidsorganisaties, overheden, BPV-bedrijven, alumni en leveranciers

Met de organisatie van het Kardingefestival hebben we een aantal belangrijke stappen gezet, waarbij gedacht moet worden aan het verstevigen van interne en externe samenwerking en het betrekken van het sportnetwerk bij het onderwijs. Voor 2017/2018 maar ook in de jaren daarna vormt het Kardingefestival een mooie impuls om uitvoering te geven aan onze missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op', door een lerend netwerk waarin werkveld, alumni, docenten en studenten participeren.

ONS ONDERWIJS EN ONS GEBOUW

Actief wordt er gekeken hoe we ons eigen gebouw kunnen inzetten om meer externe partijen en collega's (ook van andere locaties) binnen te kunnen krijgen t.b.v. crossovers en duurzame samenwerkingsverbanden, uiteraard in een onderwijssetting waarin de student centraal staat. We zijn tot de conclusie gekomen dat we beter onderwijs kunnen aanbieden als we uit het standaard klaslokaal vertrekken en (deels) onze plek zoeken midden in het werkveld. We willen niet meer leren óver de sport in al zijn variëteiten, maar we willen daar onderdeel van zijn. De traditionele klas kan blijven bestaan maar wel minder prominent. Een nieuw type onderwijs is nodig, waarbij we het werkveld in de school halen en de school naar het werkveld brengen. Daardoor wordt ons onderwijsaanbod aantrekkelijker en dat vereist enige aanpassing aan ons gebouw. In 2017 zijn hiervoor de eerste stappen gezet. Alle activiteiten dragen uiteindelijk ook gericht bij aan onze ambitie: Noord-Nederland Veilig en Vitaal. Deze ambitie delen we door als Alfa-college één van de partners van Health i Port te vormen. In dit platform werken partners in verschillende segmenten samen en ontwikkelen en delen zij kennis, met als doel Noord-Nederland op de kaart te zetten als de meest gezonde en vitale regio in Nederland.

FC GRONINGEN

De B-, C-, en D-jeugd van FC Groningen krijgt op woensdag lessen 'motorisch leren' van de studenten van ons Johan Cruyff College. Door andere sporten te doen, leert de voetballer extra vaardigheden die goed van pas kunnen komen. Niet alleen trainers maar ook docenten doen hierbij aan kennisuitwisseling. Jonge voetbaltalenten van FC Groningen krijgen training in balsporten, dansen en vechtsport. Jonge sporters en trainers leren van en met elkaar. Voor de mbo-studenten is het de ultieme training: ze geven les in de sport waar ze goed in zijn, aan topsporters die beweging en vaardigheden snel aanleren. En ze leren nog beter lesgeven, in een topsportomgeving. In 2017 is het aantal studenten dan ook uitgebreid tot een aantal van 120.

LIFESTYLE EN BEWEGINGSAGOGIEK

Binnen het profiel agogiek zijn er vele samenwerkingspartners waaronder de Noorderbrug, ouderensport, Kids united en SBO de Kimkiel. Studenten leren hier in een contextrijke omgeving waarin de persoonlijke ontwikkeling centraal staat binnen dit profiel. Het profiel Lifestyle draagt dezelfde pedagogische visie waarin de ontwikkeling van het individu centraal staat. Werken in het werkveld bij onder andere Dijkmansport, Springs en Ron Haans wordt intensief vormgegeven waarin onderwijs en praktijk hand in hand gaan om samen te komen tot een win-win-situatie. Het afgelopen jaar zijn de samenwerkingsverbanden die we hebben met het werkveld, gecontinueerd en verder versterkt.

KLUIVERBOOM

KLUIVERBOOM ALS LOCATIE

Er liggen op facilitair gebied plannen en ambities die echte cross-overs zijn in ontwerp en uitvoering.

In één van onze koersuitspraken stellen we ons als doel om studenten uit te dagen het beste uit zichzelf te halen in een verantwoorde leeromgeving. In ons jaarplan facilitair hebben we daarom opgenomen dat we de buitensportgebieden ten volle gaan benutten in samenwerking met de omringende scholen, organisaties en de gemeente. De eerste stappen zijn hiervoor in 2017 gezet en gedurende het schooljaar 2017/2018 zullen we visies delen, keuzes maken over inrichting en gebruik, handhaving en financiering.

Gedurende het schooljaar 2017/2018 hebben we een nieuw cateringconcept ingevoerd: meer elan, meer uniformiteit en betere aansluiting bij studenten. De catering wil voor het schooljaar 2017/2018 minimaal de zilveren schaal voor gezonde schoolkantine behalen. Deze schaal is een bevestiging vanuit het Voedingscentrum voor een gezond aanbod en gerichte aandacht voor gezonde voeding.

OPLEIDING HAARVERZORGING

Onze opleiding haarverzorging staat bekend om de innovatieve onderdelen. Zo zijn in 2017 de voorbereidingen voor een Barbershop gecreëerd. Deze is tot stand gekomen op basis van de behoefte vanuit het werkveld. Alumni worden ingezet als gastdocent. In de salon wordt een speciale 'barbiershoeke' ook gebruikt tijdens de reguliere kapsalontijden. Een mooi neveneffect van deze barbiershoeke is dat hierdoor steeds meer mannelijke studenten instromen. Trots zijn we ook op het feit dat de opleiding Haarverzorging dit jaar weer als nummer 1 in de keuzegids MBO vermeld staat.

UMCG GILDE VERPLEEGKUNDIGE NIVEAU 4

Het UMCG Gilde Verpleegkundige niveau 4 is het eerste Gilde op niveau 4 in Nederland! Het Gilde is een initiatief van het UMCG, Noorderpoort, Alfa-college en ROC Menso Alting. In het eerste jaar maken studenten van de drie ROC's kennis met het UMCG en elkaar, en gaan ze op een snuffelstage. In het tweede jaar doen de studenten een oriënterende stage. In leerjaar drie en vier gaan de (in totaal 24) studenten verder met praktijkleren en vinden de lessen plaats in de leerruimte (leerhome) van het UMCG. Docenten van de ROC's en inhoudsdeskundigen van het UMCG verzorgen het onderwijs en ondersteunen de studenten op de afdeling.

Studenten leren door deze samenwerking met eigentijdse methoden kwaliteit van zorg en welzijn verlenen. Zij leren het sociale netwerk en het multidisciplinaire netwerk van de cliënt (de oudere) te benutten en zijn goed toegerust om preventieve en technische ondersteuning van zorg en welzijn te bieden. Ze hebben een grotere mogelijkheid tot een baan na diplomering en hebben daardoor een goed arbeidsmarktperspectief. De huidige professionals in de zorg

participeren in het samen met studenten en docenten verwerven van 21st Century Skills. Zij kunnen zich hierdoor beter kwalificeren waardoor zij breder inzetbaar zijn voor de (ouderen-)zorg. In de samenwerking staat de zorg- en welzijnsvraag van de cliënt centraal. De professionals zijn goed toegerust, waardoor zij goed kunnen inspelen op de vraag van de cliënt en mogelijk meer tijd een aandacht aan de cliënten besteden. Hierdoor ervaren de cliënten meer welzijn. Deskundige professionals zijn de leermeester van de student, er wordt breed opgeleid vanuit meerdere disciplines, de leeromgeving wordt versterkt en theorie en praktijk worden dicht bij elkaar gebracht. De meerwaarde voor ons als Alfa-college is dat wij kunnen voldoen aan de vraag uit de arbeidsmarkt en onze opleidingen kunnen doorontwikkelen met als doel het bieden van een aantrekkelijk onderwijsconcept in een innovatieve leeromgeving waar meer relevante stageplekken van goede kwaliteit beschikbaar zijn.

NETWERK ZON

Netwerk ZON werkt al meer dan 20 jaar samen met het Alfa-college, Noorderpoort, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Hanzehogeschool (samen met het werkveld) op het gebied van zorg- en welzijns onderwijs. In 2017 stond de innovatie rondom interdisciplinaire samenwerking en doorlopende leerlijnen niveau 1 en 2 tot en met niveau 6 centraal en zijn 15 interdisciplinaire leernetwerken opgestart. Binnen de leernetwerken staat een interdisciplinaire methode centraal, waarbij altijd de burger met zijn zorg- en welzijnsvraag centraal staat. De leernetwerken leveren interdisciplinaire casuïstiek of methoden aan, die worden geïntegreerd in oefenopdrachten en ontwikkelingsgerichte toetsen. Op deze manier worden studenten voorbereid op hun stage in een leernetwerk. Een voorbeeld is de methode 'Beeldvorming'.

In 2018 vindt de doorontwikkeling van het project plaats: er zijn in 2018 in totaal 30 leernetwerken actief en studenten, docenten en werkbegeleiders ontwikkelen zich tot de nieuwe professional Zorg en Welzijn Healthy Ageing.

2.6.2 REGIO HARDENBERG

PEDAGOGISCHE DIDACTISCHE VISIE

Vorig schooljaar zijn we met ondersteuning van Carlos van Kan, die onderzoek gedaan heeft naar pedagogische visies in het mbo, gestart met het beschrijven van eigen teamvisies op dit gebied. Alle teams zijn bevraagd op hun onderwijspedagogische visies o.b.v. de vragenlijst van Carlos van Kan en de uitkomsten zijn vergeleken met de pedagogisch didactische visie die uit het strategisch beleidsplan van het Alfa-college naar voren komt. Op basis daarvan zijn vervolgcacties gepland. Verder zijn collega's opgeleid om met teams in gesprek te gaan over het herkennen van bumpy moments, dilemma's die zich voordoen in de dagelijkse onderwijspraktijk in de interactie tussen docent en student en het voeren van de pedagogische dialoog hierover. Hier is het belangrijk te kijken welke handelingsalternatieven een docent hier heeft.

Dit proces komt langzaam maar zeker steeds beter op gang. Het komend jaar staat het ontwikkelen van een blauwdruk voor teams op het programma om een vervolgstap te kunnen maken met het concretiseren van de pedagogisch-didactische visie en het uitvoeren van train-de-trainer-activiteiten in de teams.

SAMENWERKING EN CO-MAKERSHIP

Het Alfa-college leidt op voor de toekomst. Het is belangrijk dat studenten buiten hun eigen vakgebied en met andere opleidingen en bedrijven samen leren werken. Afgelopen jaar zijn naast de bestaande innovatieve projecten de volgende onderwijsinnovaties geïnitieerd. Samenwerking met bedrijven en instellingen is in de meeste opleidingen inmiddels gemeengoed geworden en in het curriculum verankerd. Met de opleidingen waar dit achterblijft zijn afspraken gemaakt om hierin stappen te zetten. Het betreft hier voornamelijk de administratieve opleidingen.

ICT-connecting

Acht toonaangevende ICT-bedrijven, hogeschool Stenden en het Alfa-college willen zich inzetten om de werkgelegenheid in de ICT-bedrijven in de regio te behouden en te versterken. Het probleem van een tekort aan ICT-docenten en de snel verouderde kennis bij docenten willen we hiermee aanpakken.

Dienstverlening niveau 2

Studenten Dienstverlening niveau 2 gaan in het nieuwe schooljaar wekelijks een dag de school uit onder begeleiding van de coach en zo mogelijk met andere opleidingen. Zie hiervoor ook 2.5 Innovatieplannen van teams.

Groene Welle

De samenwerking met AOC De Groene Welle wordt geïntensiveerd en onderzocht wordt waarin raakvlakken zitten: keuzedelen, aanbod aan opleidingen, taal- en rekenonderwijs etc.

HBO-VP

Door de partners in de regio SXB, BTW, Tangenborgh en het LOI is een HBO-V programma ontwikkeld met als doel het behouden van de HBO-V'ers voor de regio. Als regio participeren wij in dit project.

TiB, Techniek in Bedrijf

Er is een TiB-aanvraag ingediend en toegekend om met PO, VO, PABO Stenden, bibliotheek, cultuurkoepel, bedrijven en de gemeente Hardenberg intensief samen te werken om een cultuuromslag t.a.v. keuze voor techniek te bewerken.

Samenwerking vmbo scholen in de regio

Er is een start gemaakt om een platform in te richten voor samenwerking en afstemming met de vmbo-scholen. Met name taal, rekenen, LOB en samenwerken in projecten zijn onderwerp van gesprek.

EXCELLENTIE

Hardenberg zet in op excellentie. Er is een regionaal excellentieplan ingeleverd en goedgekeurd. Er wordt ingezet op 3 lijnen: MBO+, internationalisering en innovatie. Om het plan uit te voeren zijn werkgroepen ingericht die, met behulp van de methodiek Scrum, vorm en inhoud geven aan deze 3 excellentielijnen.

2.6.3 REGIO HOOGVEEEN

De regio heeft een tweetal thema's centraal gesteld. Het ene thema heeft betrekking op de wens om stapsgewijs elke dag te werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en het andere thema op de samenwerking met instellingen en bedrijven in de omgeving van het Alfa-college waardoor er voor studenten een contextrijke leeromgeving ontstaat. Voor het thema van de continue kwaliteitsverbetering is bij een aantal teams de aanpak van de Stichting LeerKRACHT gekozen.

LEERKRACHT

Na een aantal oriënterende bedrijfsbezoeken waar deze aanpak in de praktijk gebracht werd, is LeerKRACHT bij een aantal opleidingen geïntroduceerd. De teams rondom Zorg en Welzijn zijn begonnen met deze aanpak en de eerste resultaten zijn positief. Het blijkt dat docenten zich meer eigenaar gaan voelen van het onderwijs dat zij aanbieden, zij vergaderen minder en effectiever en doen in korte tijd veel leerervaringen op. Ook bij andere opleidingen wordt gewerkt aan dezelfde thema's maar met andere methoden. Bij de verschillende opleidingen wordt gewerkt met scrummethoden. In 2018 zal er een grote evaluatie plaats vinden bij alle opleidingen die gebruik maken van de aanpak van de Stichting LeerKRACHT. Wanneer deze evaluatie positief uitvalt zal er onderzocht worden of het mogelijk is dat meer teams deze aanpak zullen overnemen.

De methodiek gaat uit van vier instrumenten; bordsessie, gezamenlijk lesontwerp, lesbezoek en feedback en de stem van de student. De instrumenten versterken elkaar onderling en leiden tot verbeteringen in het onderwijs. In het eerste half jaar staat de start en training centraal. De sessies in het kader van LeerKRACHT zijn in plaats van de vergaderingen gekomen. De teams moesten daar erg aan wennen. Het bord staat centraal en na een korte sessie gaan docenten aan het werk met de actiepunten op het bord. Dat gebeurt in plaats van agenda's, notulen en afsprakenlijstjes. Van alle docenten wordt een bijdrage verwacht. Docenten zijn in the lead en pakken de regie op het eigen werk. Er wordt kritischer gekeken naar wat van docenten verwacht wordt. Een steeds terugkerende vraag is hoe hetgeen we doen bijdraagt aan beter onderwijs en of dit in het belang van de student is. Dat betekent ook durven stoppen met bepaalde zaken. Het onderwijs staat centraal en er wordt meer inhoudelijk over onderwijs gesproken.

Tijdens de studentenarena zijn alle docenten aanwezig en wordt een groep studenten bevraagd over het onderwijs. Een gespreksleider bereidt het gesprek met de studenten voor en tijdens het gesprek luisteren de docenten naar de verhalen van de studenten. Na afloop worden verbeterpunten geformuleerd door het team. Studenten zijn positief over het onderwijs en kunnen goed aangeven waar aandachts- of verbeterpunten liggen. Twee jaar is nodig om de methodiek volledig eigen te maken en te komen tot systematisch verbeteren van onderwijs door het stellen en realiseren van doelen.

SAMENWERKING IN DE REGIO

Het Alfa-college in Hoogeveen heeft een warme relatie met zowel de gemeente Hoogeveen als met bedrijven en instellingen in de regio. Er zijn veel samenwerkingsprojecten en overeenkomsten en een aantal voorbeelden daarvan worden hier benoemd. De nieuwe opleiding Dienstverlening niveau 2 laat een belangrijk initiatief zien en ook de AG-opleidingen leiden studenten op in een dynamisch werkveld. Voor de eerste groep is het belangrijk dat er voldoende praktijk in het curriculum verweven zit. Er wordt dan ook steeds gezocht naar mogelijkheden om in praktijksituaties te kunnen werken. Binnen de technische opleidingen wordt al heel lang met projecten gewerkt (AC Duurzaam), voor de

ICT-opleidingen gebeurde dat veel minder. De ICT-academie is een voorbeeld waarbij er sprake is van co-creatie. Het doel is om studenten op te leiden in een contextrijke leeromgeving. Zij werken aan concrete opdrachten. Een aantal initiatieven wordt hieronder toegelicht.

DIENSTENCENTRUM

De opleiding Dienstverlening-breed op niveau 2 onderzoekt in samenwerking met de Stichting Welzijnswerk Hoogeveen of het mogelijk is om met ingang van september 2018 een dienstencentrum te starten. Het dienstencentrum beoogt een praktijkplek te zijn waarin studenten Dienstverlening-breed bezig kunnen zijn met praktijkleren. Uit onderzoek blijkt dat in Hoogeveen een kleine 400 huishoudens vragen hebben waarvoor geen formele ondersteuning geboden kan worden en die zouden kunnen profiteren van de diensten die onze studenten kunnen leveren.

VERANDERINGEN IN DE OPLEIDINGEN ASSISTENTEN IN DE GEZONDHEIDSZORG (AG)

Voor de AG-opleidingen is er in oktober 2017 in samenwerking met zes noordelijke ROC's een conferentie georganiseerd met de werkvelden over de innovaties en veranderingen in het werk van de dokters-, tandarts- en apothekersassistenten. Werkvelden gaven aan dat de assistente van nu andere rollen gaat krijgen waarop het onderwijs moet kunnen anticiperen. In januari heeft er een vervolgesprek plaatsgevonden met de beroepsverenigingen van de drie verschillende opleidingen en de S-BB om te komen tot het herschrijven van het beroepsprofiel. Medio juni/juli 2018 is de verwachting dat helder wordt wat dit voor de opleidingen betekent.

ADAPTIEF ONDERWIJS

Voor de ICT-opleidingen was het inrichten van individuele leerlijnen en adaptief onderwijs als prioriteit genoemd. In 2017 is een start gemaakt met adaptief leren i.h.k.v. organisch veranderen. Vanaf februari 2018 zal dit ingevoerd worden. Het is de bedoeling om dit in 2018 in te voeren in de gehele techniekafdeling. Het is de ambitie dat dit een gemoduleerd onderwijsaanbod wordt waardoor studenten meer keuzemogelijkheden krijgen tijdens hun opleiding. In 2018 zal er een presentatie in het managementteam worden gegeven om de behoefte aan deze vorm van onderwijs bij andere opleidingen te peilen.

ICT-ACADEMIE

De ICT academie is vorig jaar in de stijgers gezet met partners in de regio die met het Alfa-college mee willen werken. Het fundament is gelegd voor de optimale samenwerking tussen onderwijs en werkveld waarbij vanaf februari 2018 studenten extern ondergebracht zullen worden in de ICT-academie. De ICT academie is een samenwerkingsverband tussen Alfa-college en externe partners. In september 2018 zullen ook studenten van NHL Stenden participeren in de academie.

ONDERWIJSINNOVATIE

2.1 LECTORATEN

Het Alfa-college heeft sinds 2009 samen met NHL Stenden Hogeschool het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie'. Daarnaast is vanaf 2017 samen met de Hanzehogeschool Groningen het lectoraat 'Ondernemen in verandering' gestart. In deze paragraaf worden de activiteiten in beide lectoraten in 2017 beschreven.

LECTORAAT DUURZAME VERBINDING IN DE REGIONALE KENNISECONOMIE

Het lectoraat 'Duurzame verbinding in de regionale kenniseconomie' is een gezamenlijk lectoraat van Alfa-college en NHL Stenden Hogeschool. De opdracht van het lectoraat is: ontwikkel, onderzoek en verdiep nieuwe en duurzame vormen van publiek-private samenwerking in lerende netwerken tussen hbo, mbo en regionaal bedrijfsleven op nieuwe combinaties van Vrije Tijd, Wonen en Gezondheid.

Het lectoraat heeft 27 kenniskringleden (waarvan 14 uit het Alfa-college, 5 van NHL Stenden Hogeschool, 8 gasten, waarvan 5 van de Hanzehogeschool en 3 externen divers in regio Drenthe) met 2 promovendi (1 uit NHL Stenden en 1 externe uit de Zorgsector).

Het werkt in 3 regioteams: Drenthe/Noordoost-Overijssel, Groningen en Friesland en binnen 5 onderzoekslijnen:

- Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid
- Crossovers Gezondheid, Wonen en VrijeTijd/Toerisme
- Leren op de werkplek in Recoma-binnenlabs voor docenten
- Leren op de werkplek in Recoma-buitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers
- Lerende netwerken en convenierrollen.

De onderzoekslijnen worden door co-makership tussen hbo en mbo met bedrijven uitgewerkt in zo'n 45 (onderzoeks-)projecten

Het levert een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van onderzoek en onderwijs door samen met andere onderzoekers in binnen- en buitenland maar vooral met het bedrijfsleven vorm te geven aan nieuwe combinaties van Vrije Tijd en Gezondheid in innovatieve real life leeromgevingen, labs of ateliers, zoals het Klooster in Hoogeveen of de kerk in Veenhuizen. Dat gebeurt met multidisciplinaire leerinhouden en multilevel studenten-teams en hun docenten uit hbo en mbo. Daartoe zijn Recoma-binnenlabs ontwikkeld voor en met hbo- en mbo-docenten op onderwijslocaties in Drenthe en Groningen en 16 Recoma-buitenlabs samen met bedrijven en studenten in geheel Noord-Nederland.

Het lectoraat participeert bijvoorbeeld sterk in de derdejaars hbo-module Leisure Networks, in stageopdrachten in mbo-opleidingen in Groningen en Hoogeveen/Hardenberg en in tweedejaars stageprogramma's voor de AD-opleidingen Logistiek en Transport. Ook heeft het mede de nieuwe Master Educatief Leiderschap ontwikkeld, is het bezig een Euregionale summerschool Lerende Netwerken in te richten en heeft het een binationaal en hbo/mbo-project LION met de Hochschule Osnabruck.

Het lectoraat werkt, zeker door toedoen van de grote kracht en expertise van alle kenniskringleden, samen met zo'n 60 actief betrokken bedrijven uit de regio in drie publiek-private multidisciplinaire ketens onder leiding van de kenniskringleden of de lector. De bedrijven zijn innovatieve voorlopers in hun regio of discipline en komen uit de domeinen toerisme, vrije tijd, zorg, welzijn, bouw, economie, facilitaire dienstverlening en hotels, cultuur en sport en bewegen.

Er worden nieuwe combinaties ontwikkeld rondom bijvoorbeeld het Landgoed De 4 Elementen en nieuwe gastconcepten voor de Tuinen van Weldadigheid. De bedrijven komen meer en meer ook uit de euregio. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking in een Community of Practice Tourism met o.a. twee Geoparken, Hondsrug en Terra Vita, over veranderende gastprofielen en nieuwe regionale cross-over-arrangementen met bewoners, bedrijven en bezoekers uit de beide regio's. Het lectoraat leidt diverse lerende netwerken met clusters van bedrijven en/of overheden, bijvoorbeeld het netwerk met 9 afdelingen van de Treant Zorggroep over de rol van informeel leren met en over crossovers op de werkplek. Ook voert het diverse opdrachten uit om de systematiek van het opzetten en leiden van duurzame lerende netwerken ook aan anderen te leren; bijvoorbeeld het lerende netwerk Sportinnovator in de combi Bewegen en vrije tijd.

Er is veel aandacht voor de expertise in de 5 onderzoekslijnen. De onderzoekslijn 'Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid' heeft in 2017 nadrukkelijk de aandacht getrokken van onderzoeksorganisaties als SIA, VWS, NRO en SNN. Dit heeft geresulteerd in een flinke toename van participatie van het lectoraat in meerjarige onderzoeksprogramma's en -consortia. De onderzoekslijnen m.b.t. leren in op de werkplek in Recoma-binnen en -buitenlabs zijn onderwerp geworden van een van onze eigen promovendi i.s.m. de Open Universiteit en van een binationale programma's met de Euregio en o.a. de Hochschule Osnabruck. Ook zijn enkele van onze onderzoeken vanaf oktober 2017 een pilot in het NRO-onderzoeksprogramma 'Vernieuwend Verbinden'. Door de nieuwe onderzoekslijnen 'Leren op de werkplek in Recomabuitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers' en 'Lerende netwerken en convenierrollen' heeft het lectoraat in 2017 veel reacties van en verbindingen met externen gehad. Met name voor de lerende Netwerken en de 'regionale innovatie/veldlabs' is de interne en externe belangstelling groot. Die belangstelling heeft ertoe geleid dat in 2018 wordt bezonnen op de vraag om de inzet in lerende netwerken de lectoraatsopdracht te vergroten.

Het lectoraat heeft in 2017 vanwege privéomstandigheden voor een deel zonder de lector moeten functioneren. Delen van haar taak intern zijn overgenomen door vervangers uit het lectoraat zelf, maar de externe contacten (o.a. in externe consortia en tijdens congressen) zijn iets minder benut dan in andere jaren.

De kenniskringleden /onderzoekers waren in 2017 in iets mindere mate rechtstreeks verbonden aan het onderwijs dan in voorgaande jaren. De grote wisseling van leidinggevendenden van de kenniskringleden van zowel Alfa-college als Stenden was daar mogelijk mede debet aan. Het grote aantal gasten dat niet aan Alfa-college of Stenden is verbonden, speelt hierbij mogelijk mede een rol. Ook was de combinatie van multidisciplinair (zorg/welzijn, vrijetijd en techniek) en multilevel (MBO en HBO) beperkter dan voorheen en verschilde deze per regio nogal.

Voor het jaar 2018 zal, mede door bovenstaande ervaringen, in het lectoraat extra aandacht worden besteed aan reflectie op de relatie tussen de lectoraatsopdracht en de daarbij benodigde kwaliteit van met name onze partnerschappen, multidisciplinaire en multilevel crossovers, sterke onderzoekslijnen en Lerende netwerken.

In 2017 is door de lector, I. Delies, het boek 'Verhalen over Verbindingen, regionaal comakership al doende leren en onderzoeken' gepubliceerd. Hierin wordt de onderzoeksidentieit van het lectoraat beschreven en wordt een beeld gegeven van de doorontwikkeling van de onderzoeksfilosofie en -agenda. Dit boek kan worden aangevraagd op de site

van het lectoraat: www.regionalekenniseconomie.nl

LECTORAAT ONDERNEMEN IN VERANDERING

Dit lectoraat is een samenwerking tussen de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college. Het is gestart in februari 2017 met Alexander Grit als lector. In oktober heeft de publieke installatie van het lectoraat plaatsgevonden met een opening door de burgemeester van Groningen, de heer Den Oudsten, een succesvol symposium en feestelijke installatie. Het doel van het lectoraat is het versterken van de vitaliteit van het ondernemerschap in het Noord-Nederland. Onder vitaliteit wordt verstaan het samenspel tussen de ondernemer, onderneming en de omgeving. Hoe kunnen zij zichzelf opnieuw verbinden? Het lectoraat heeft een kenniskring bestaande uit acht docent-onderzoekers, vertegenwoordigers van externe organisaties en ondernemers en vier aandachtsgebieden: ondernemerschapsonderwijs, retail-ontwikkeling, bedrijfsopvolging en succes en faalfactoren voor ondernemen in Noord-Nederland.

In maart 2017 zijn de plannen voor de ontwikkeling van het lectoraat voor het jaar 2017 gepresenteerd.

Uitgangspunten zijn om zoveel mogelijk bij bestaande innovatieve initiatieven aan te sluiten ten einde efficiëntie en impact te bereiken bij de ontwikkeling van duurzame kennis, deelname aan maatschappelijk debat en een bijdrage leveren aan een verbeterd curriculum. De concrete doelen zijn:

- samenwerkingen aan te gaan met ondernemersverenigingen van binnensteden ten einde het onderzoeken van de mogelijkheid 'thema-straten' te ontwikkelen;
- door middel van onderzoek mogelijke versterkingen voor het ondernemerschapsonderwijs van kunstgerelateerde opleidingen en opleidingen voor statushouders van het Alfa-college te realiseren;
- in samenwerking met andere lectoraten nieuwe concepten 'ter verbinding' te ontwikkelen en testen;
- het ondernemerschapsonderwijs te internationaliseren;
- contact te zoeken met partners inzake bedrijfsopvolging in de regio EemsDelta.

In 2017 zijn de doelen gerealiseerd. Het lectoraat heeft geïnvesteerd in onderzoek inzake het trainen van adviesraden en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Dit is gebeurd in het kader van het ontwikkelen van duurzame kennis en concrete innovaties voor de beroepspraktijk. Door kenniskringleden te selecteren die actief zijn in het onderwijs, kon relatief snel kwalitatieve voortgang worden geboekt op de aandachtsgebieden. Inzake vernieuwende retail-concepten heeft het lectoraat twee succesvolle projecten afgerond: een bij de Cityclub Groningen en een in Hardenberg. De projecten hebben ook ruime aandacht in de pers gekregen. Bij deze projecten heeft het lectoraat actief meegedaan in het maatschappelijk debat. Het lectoraat heeft onderzoek gedaan bij de module Kiemkracht van het Alfa-college en het Marian van Os Centrum van Ondernemerschap van de Hanzehogeschool. Beide onderzoeken hebben geleid tot het aanpassen van de programma's. Ten einde een grotere impact te bereiken heeft het lectoraat in 2017 geparticipeerd in drie subsidieaanvragen inzake Intereg, Erasmus+ en RIF. In samenwerking met het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie' zijn twee initiatieven ontwikkeld: samenwerking met de gemeente Groningen en een mobiele 'werkplaats'. Een docent van het Alfa-college is een promotietraject gestart bij de RUG inzake ondernemerschapsonderwijs aan statushouders met de lector als copromotor. Studenten van de opleiding Small Business and Retail Management hebben onderzoek verricht naar bedrijfsopvolging in de EemsDelta en de resultaten zijn gepresenteerd op een ondernemersbijeenkomst van de samenwerkende gemeenten. Daarnaast heeft het lectoraat gesproken over ondernemerschap voor diverse gezelschappen en bijeenkomsten, zoals Koepel Groningen, leiderschapsbijeenkomst Alfa-college, platform Groningen en kerstbijeenkomsten.

In 2018 gaat het lectoraat verder met onderzoeken naar het inzetten van adviesraden bij ondernemerschapsvraagstukken en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Kernuitgangspunt zal zijn om het entrepreneurial capital (ondernemend vermogen) van studenten, opleidingen en organisaties te versterken en te onderzoeken tot welke managementimplementaties dit zal leiden. Deze kennis zal onder andere worden gevaloriseerd bij projecten zoals Kiemkracht 2.0, Hardenberg retail 2.0, Drentse N-wegen, onderwijs aan statushouders, internationalisering van curricula en de ontwikkeling van nieuwe keuzedelen. In mei 2018 is het lectoraat actief op het Suikerunie-terrein bij het ontwikkelen van ontdekkingsruimten in samenwerking met kunstenares Claudy Jongstra.

Het jaar 2018 zal een jaar worden waarin nieuwe methoden getest gaan worden en gekeken wordt naar managementimplementaties bij verdere opschaling.

2.2 RIF-PROJECTEN

In het kader van ons strategisch beleid zetten we in op het samen met relevante partners ontwikkelen van ons onderwijs. Kernachtig komt dat tot uiting in koersuitspraak 3: Wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs. We zijn er dan ook trots op dat we zowel in de eerste, in de tweede tranche als in de vierde tranche van de aanvragen in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) projectaanvragen die we als penvoerder samen met een groot aantal partners hebben ingediend, zijn gehonoreerd:

- in de eerste tranche, in juni 2014: het project RTC 2020
- in de tweede tranche, mei 2015: het project Model Regiomaal co-makership
- in de vierde tranche, mei 2017: het project Fieldlab PracTICe

Hieronder wordt de stand van zaken in onze RIF-projecten weergegeven.

RIF-PROJECT RTC 2020

Het RTC is het Regionaal Techniekcentrum in Hardenberg. In het RIF-project RTC 2020 wordt gewerkt aan het verhogen van de instroom in de technische opleidingen/beroepen, het versterken van het innovatief vermogen in de regio Hardenberg en het vernieuwen van de onderwijsprogramma's.

Als het gaat om het *verhogen van de instroom*, is het volgende gerealiseerd:

- *lesprogramma primair onderwijs*: de activiteiten voor dit lesprogramma zijn verder verankerd en er is een nieuw element toegevoegd met de informatiemarkt. Om deze activiteiten ook in de toekomst te kunnen blijven uitvoeren zal het RTC hier extra in moeten investeren.
- *kennismakingsstages*: naast de kennismakingsstages voor vmbo-leerlingen zijn door de bouw-opleidingen ook op de vo-scholen workshops gegeven. De kennismakingsstages worden nu niet alleen georganiseerd voor leerlingen van de partnerschool, het Vechtdal College, maar ook voor leerlingen van De Nieuwe Veste en het Greijdenus

College.

- *kennismakingstraject ouders*: het bereiken en betrekken van ouders voor een opleidingskeuze richting techniek blijft een moeilijk opgave. Het komend projectjaar zal hier extra aandacht aan besteed worden door te focussen op de Open Bedrijven Dag.

M.b.t. het *versterken van het innovatief vermogen* waren de ontwikkelingen op de diverse onderdelen:

- *inrichten kenniskring*: het opzetten en uitvoeren van een kenniskring voor het beantwoorden van innovatievraagstukken blijkt uit de ervaring van de afgelopen jaren te hoog gegrepen. De behoefte aan samenwerking tussen onderwijs en bedrijven is echter zeker aanwezig. Er moet dan ook gezocht worden naar een ander bindend thema waarop onderwijs en lid-bedrijven elkaar kunnen ontmoeten.
- *ontwerpen en bouwen van een blended learning-platform*: op dit thema zijn afgelopen jaar belangrijke stappen gezet. Gezien de voordelen die de docenten en instructeurs nu al ondervinden van de ontwikkelde deelproducten (luchtdicht bouwen, zonne-energie en robotisering), kan het komend projectjaar op dezelfde manier worden doorgewerkt.
- *uitvoeren Bedrijfsauditplan*: afgelopen jaar heeft er geen audit plaatsgevonden, omdat in de afgelopen tijd veel bedrijfsmatige verbeteringen zijn aangebracht (zowel bouwtechnische als op het gebied van de technische outillage) en er nog meer volgen. Het is daarom logischer een audit te plannen nadat alle verbeteringen zijn doorgevoerd, zodat de audit volledig op de nieuwe situatie betrekking heeft. Dit zal plaatsvinden in het voorjaar van 2018 voor de opleidingen bouw, mechanische techniek en installatie.

Bij het vernieuwen van de onderwijsprogramma's waren in 2017 de ontwikkelingen:

- *internationale samenwerking met Duitsland*: dit staat door de groei van de economie in Nederland in een ander daglicht. De oorspronkelijke gedachte om door de samenwerking meer kansen op de Duitse arbeidsmarkt te creëren voor leerlingen wordt ingehaald door de grote vraag naar personeel in Nederland. Toch hebben enkele leerlingen een werkplek over de grens gevonden, zoals bij installatiebedrijf Kronemeijer. Het RTC is nu meer gericht op de werving van leerlingen om aan de vraag van de lid-bedrijven te kunnen voldoen. Dankzij de positieve economische situatie van dit moment zijn alle leerlingen nu bij Nederlandse bedrijven te plaatsen. Door het gestarte Interreg-project 'Dubbele kwalificering = dubbele kans' krijgt het lesprogramma waardoor de leerlingen kunnen werken op de Duitse arbeidsmarkt, vorm en inhoud. Hiermee wordt de samenwerking met Duitsland gecontinueerd.
- *opzetten modulaire plusprogramma's*: inmiddels heeft de invoering van keuzedelen in het mbo de ontwikkeling van plusprogramma's gekruist. Hierdoor kreeg een deel van de plusprogramma's de vorm van een keuzedeel. Voorbeelden hiervan zijn luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing.
- *professionalisering docenten*: de activiteiten voor dit thema zijn in lijn met de planning en worden op flexibele wijze ingevuld, afhankelijk van de innovaties die opgepakt worden. Hierbij kan gedacht worden aan cursussen op het gebied van duurzaamheid en energiebesparing, het vergroten van coachvaardigheden, het leren werken met CNC-houtbewerkingsmachines en blended learning.
- *opzetten om- her en bijscholingstraject*: binnen dit thema heeft een verbreding plaatsgevonden omdat nu ook 'werkzoekenden' een opleiding in het RTC kunnen volgen en cursussen, zoals luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing, worden vermarkt. Gezien de grote hoeveelheid kleine MKB-bedrijven, blijft het vermarkten lastig. De vragen van de bedrijven zijn heel branche-specifiek. In het bestuur van het RTC wordt besproken hoe hiermee om te gaan.

Om ervoor te zorgen dat de resultaten van het RIF-project RTC 2020 worden verduurzaamd, zijn er werkgroepen per sector actief, met vertegenwoordigers van bedrijfsleven en onderwijs in de gehele breedte. In 2017 is verder gewerkt aan het verstevigen van de bestuurlijke kracht en het professionaliseren van de verschillende deelbesturen. Er is een strategische agenda opgesteld en er is gewerkt aan de visie en missie van het RTC in de verschillende deelbesturen.

Jaarlijks wordt een onafhankelijk onderzoek naar de voortgang van dit RIF-project uitgevoerd. Op basis van de aanbevelingen die daaruit voortkomen, worden activiteiten geïnitieerd.

RIF-PROJECT MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Een van de beoogde resultaten van dit project is, dat in 2019 tenminste de helft van de opleidingen van het Alfa-college volgens de principes van Regionaal Co-makingship worden uitgevoerd. Om dit te kunnen realiseren is het belangrijk dat in het RIF-project Model Regionaal Co-makingship wordt gewerkt als partner in ontwikkeling binnen een lerende economie, waar binnen een experimentele omgeving ruimte is voor diverse samenwerkende partijen om te komen tot innovatieve oplossingen. Kernbegrippen van regionaal co-makingship zijn: multidisciplinair, multilevel en cross-over. De activiteiten in dit RIF-project worden uitgevoerd in een aantal deelprojecten. In [bijlage 13](#) is daarvan een overzicht opgenomen, met per deelproject de in 2017 behaalde resultaten.

In algemene zin waren voor het gehele projectjaar 2017 de voornemens:

- het verder uitbouwen van het netwerk van partners;
- het verwerven van opdrachten die door multidisciplinaire en multilevel teams worden uitgevoerd;
- het uitvoeren van meting 1 van het onderzoeksprogramma;
- het opzetten van een programma voor verduurzaming van het model Regionaal Co-makingship;
- een vast dagdeel per week inroosteren waarop alle bij het programma betrokken studenten en docenten samen kunnen werken aan de vraagstukken.

Daarvan is in 2017 het volgende gerealiseerd:

- bij aanvang van het project in 2015 waren 77 partners uit het bedrijfsleven, instellingen en overheden verbonden aan het RIF-project, model Regionaal Co-makingship. Partners zijn afgevallen en nieuwe partners zijn toegetreden, waardoor de teller eind schooljaar 2016-2017 op 96 partners stond;
- de door de partners verstrekte opdrachten kregen in de loop van 2017 steeds meer een multidisciplinair karakter. Met als gevolg dat steeds meer opleidingen zich aansloten bij de projecten;
- in het onderzoeksprogramma dat is uitgevoerd onder regie van het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie', is gewerkt aan de afronding van de 0-meting, mede door het publiceren van een publieksversie over de bevindingen, en is een start gemaakt met het uitvoeren van meting 1.
- een belangrijk aspect van het RIF-project model Regionaal Co-makingship is de verduurzaming van het onderwijsconcept. In 2017 is, in samenwerking met een externe deskundige, een eerste aanzet gegeven voor het verduurzamingprogramma. Dit programma wordt opgezet in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg;
- In Hoogeveen, waar 6 van de 8 deelprojecten van het programma worden uitgevoerd, is in overleg met het managementteam een dagdeel per week ingeroosterd waarop alle bij de RIF betrokken studenten en docenten samen werken aan innovatieve vraagstukken.

Kenmerkende aspecten van het programma Regionaal Co-makership zijn het groot aantal deelnemende partners en de principes van Regionaal Co-makership waarmee binnen de deelprojecten gewerkt wordt. Dit brengt met zich mee dat de inbreng van sommige partners geen continuïteit heeft, maar slechts incidenteel plaatsvindt. Dit heeft tot gevolg dat sommige partners minder uren realiseren in de samenwerking (ook al ligt er onder de samenwerking een getekende overeenkomst). Een ander aspect in de samenwerking met een groot aantal partners is de (on)mogelijkheid om met alle partners opdrachten/vraagstukken te formuleren. Het zijn er simpelweg te veel. Het vereist veel inspanning van de projectleiders om de partners blijvend te verbinden aan het programma; dit heeft tot gevolg dat bij sommige deelprojecten urenregistraties achterblijven.

2018 is een cruciaal jaar voor het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Met name het aspect verduurzaming moet duidelijk vorm krijgen. Hiervoor zullen in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg pilots worden opgezet waarin medewerkers van het Alfa-college worden bijgeschoold in coaching en projectmatig werken. Daarnaast zullen oplopen worden georganiseerd voor leidinggevenden van het Alfa-college, aangesloten partners en studenten, waarin gevraagd wordt naar de opgedane ervaringen binnen de deelprojecten van het RIF-project Regionaal Co-makership. Verder krijgen het in stand houden, en waar mogelijk uitbreiden, van de netwerken voortdurende aandacht en zullen steeds meer onderwijsteams betrokken worden bij de uitvoering van het onderwijsconcept. Vanzelfsprekend zullen er innovatieve vraagstukken binnenkomen die waar mogelijk door multidisciplinaire en multilevel teams van studenten en docenten worden uitgevoerd.

RIF-PROJECT FIELDLAB PRACTICE

In dit RIF-project willen we een uniek opleidings- en innovatiecentrum ontwikkelen voor de bouw- en installatiebranche in Groningen. Het doel is om onderwijs beter aan te laten sluiten op regionale ontwikkelingen op het gebied van aardbevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig wonen. Dit gebeurt in afstemming met onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden.

Dit project is gestart in mei 2017. In de eerste fase is er gewerkt aan het opstellen van een team van mensen die na de zomervakantie met hun werkzaamheden in het kader van de projectdoelstellingen aan de slag konden gaan. Vanaf september 2017 is dit team daadwerkelijk gestart en zijn al verschillende opbrengsten zichtbaar geworden. In 2018 worden de werkzaamheden verder voortgezet en uitgebreid om zoveel mogelijk van de doelstelling te bereiken zoals die in de RIF zijn opgesteld. Hieronder volgt een overzicht van hetgeen gerealiseerd is binnen de vier projectdoelstellingen in 2017.

1. Verbeteren van kennis van 1.700 studenten in de bouw- en Installatieopleidingen op het gebied van bevingbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Binnen deze doelstelling zijn nieuwe modules en curricula ontwikkeld zoals een basistraining Revit, vier modules Installatietechniek, een module thuisbesturingstechniek d.m.v. Raspberry Pie en een keuzedeel metselen en worden plusmodules Beving voor niveau 4-studenten ontwikkeld. Daarnaast is gewerkt aan het versterken van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo-hbo. Zo loopt er vanaf november een project waarin studenten van de Hanzehogeschool en het Alfa-college gezamenlijk werken aan het ontwerpen van Tiny Houses voor Gebiedscoöperatie het Westerkwartier, is er een initiatief gestart waarbij studenten van Hanzehogeschool op het Alfa-college onderwijs krijgen in BIM, Building Information Modelling, en hebben VMBO-leerlingen lessen gevolgd op het MBO aansluitend op hun keuzedeel. Bovendien is eraan gewerkt om bedrijfscausistiek en praktijkprojecten te integreren in het onderwijs door o.a. met

woningbouwstichting Groninger Huis een traject te starten waarbij studenten van het Alfa-college een Tiny House gaan bouwen voor een project in Wagenborgen en hebben studenten Human Technology een multidisciplinair project gedraaid met studenten Zorg binnen Health Hub Roden.

2. Verbeteren van kennis en vaardigheden van 40 docenten en 40 praktijkopleiders en 1.200 medewerkers en zij-instromers op het gebied van bevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Er is een bijscholingsprogramma voor docenten ontwikkeld met daarin o.a. masterclasses Hybride waterpomp, Energieopslag, Risicobeheersing drinkwaterinstallaties, Pointclouds to BIM en BIM to model. Ook is een cursus Energie-maatwerkadviseur georganiseerd voor docenten en personeel van projectpartners. Ten behoeve van het professionaliseren van praktijkopleiders en gastdocenten is samen met OTIB, het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf, gekeken hoe hen op te leiden. In afstemming met het EPI-kenniscentrum is ook beoordeeld of dit ook voor andere branches kan. Ten slotte wordt samen met de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe, 'Werk in zicht', gekeken naar kandidaten voor het 1000-banenplan in het bevingsgebied en zijn ten behoeve daarvan modules voor de opleiding Metselen ontwikkeld.

3. Het verbeteren van de vaardigheden van 1.700 studenten op het gebied van bevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Dit gebeurt door het delen van praktijkfaciliteiten en specialistische apparatuur tussen deelnemende onderwijsinstellingen (vmbo-mbo-hbo) en bedrijven. Zo krijgen studenten van het Alfa-college en de Hanzehogeschool samen les binnen het Tiny Houses-project, krijgen VMBO-leerlingen oriëntatieprogramma's binnen het MBO en is het initiatief genomen voor het starten van een Fab Lab, waarbij ook wordt gekeken naar welke mogelijkheden de partners reeds hebben. Met Acantus, zijn gesprekken gevoerd over het realiseren van pop-up praktijkfaciliteiten in de regio (proefwoningen en gebouwen).

4. Het laten groeien van de Fieldlab Practice-community met 10 bedrijven per jaar. Binnen deze community worden actief nieuwe samenwerkingsverbanden gesmeed en kennis en ervaringen gedeeld.

Ten behoeve van het realiseren van deze doelstelling zijn een aantal kennisdelingsbijeenkomsten gehouden voor aangesloten partners. Er is een startbijeenkomst gehouden in september en er is aangesloten bij een aantal bijeenkomsten georganiseerd door EPI-kenniscentrum. Daarnaast konden de partners deelnemen aan de bij doelstelling 2 genoemde masterclasses. Ook is het initiatief genomen om een aantal bijeenkomsten te organiseren: een bijeenkomst voor bouwbedrijven en installatiebedrijven om hen te informeren over de verschillende initiatieven in dit RIF-project en het RIF-project Model Regionaal Co-makership en een bijeenkomst waar samen met het Zorg Innovatie Forum verschillende initiatieven uit de regio op het gebied van Healthy Ageing worden gepresenteerd vanuit het perspectief om daar eventueel bij aan te sluiten. De Fieldlab PracTICe community is ook toegenomen met een aantal bedrijven, o.a. met Cadac, Groninger Huis en Gebiedscoöperatie Westerkwartier. Met Grohe zijn gesprekken gaande over investeren in praktijkfaciliteiten.

2.3 EPI-KENNISCENTRUM

In 2014 is door het Alfa-college, de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen in een samenwerkingsverband het EPI-kenniscentrum opgericht. Het doel van de drie kennisinstellingen is om daarmee een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven binnen het 'aardbevingsdossier'. EPI-kenniscentrum verzorgt aardbevingsgerelateerde kennisdeling op het gebied van o.a. bouwen, techniek, veiligheid, psychosociale gevolgen en innovatie.

Via de pijlers Educatie, Praktijk en Innovatie (EPI) verzorgt het EPI-kenniscentrum onder meer opleidingen, trainingen, kennisbijeenkomsten, excursies en symposia, op elk niveau. Er wordt samengewerkt met het bedrijfsleven, de overheid en belangenorganisaties en het EPI-kenniscentrum voorziet zo de huidige en toekomstige (beroeps)bevolking van relevante kennis en vaardigheden. De drie kennisinstellingen willen zo bijdragen aan een mooi Groningen waar bewoners veilig, gezond en comfortabel kunnen wonen en werken. EPI-kenniscentrum ontleent kracht en toegevoegde waarde aan deze unieke samenwerking.

Daarbij kan EPI-kenniscentrum buiten de systematiek van deze instellingen een rol spelen in de samenwerking met alle organisaties, profit- en non-profit, die bereid zijn kennis te delen of een kennisbehoefte hebben. Hierdoor heeft EPI-kenniscentrum - naast de producten die met en voor de onderwijsinstellingen verzorgd worden - ook een eigen complementair aanbod van trainingen, opleidingen en kennisdelingsbijeenkomsten.

In 2017 is het EPI-kenniscentrum een belangrijker en meer zichtbare partner geworden in de kennisoverdracht in de regio. Er wordt door het EPI-kenniscentrum fors geïnvesteerd in de kennisprogramma's van de reguliere opleidingen van Alfa-college, Hanzehogeschool en RUG. Er worden nascholingen verzorgd in een programma voor kennisdeling waar de nieuwste ontwikkelingen, maar ook bestaande onderbelichte kennis, aandacht heeft gekregen. Door de komst van de, mede door EPI-kenniscentrum gefinancierde, Turkse lector Aardbevingsbestendig bouwen bij de Hanzehogeschool komt internationale kennis naar Groningen. De resultaten van de lector worden door het EPI-kenniscentrum gemonitord en zijn kennis wordt verwerkt in de nieuwe trainingen over aardbevingsbestendig bouwen en een specialistische seminar over funderingstechnieken.

Het EPI-kenniscentrum is intensief verbonden met de RIF-project Fieldlab PractICE van het Alfa-college (zie [paragraaf 2.2.](#)). Niet alleen door een forse financiële bijdrage maar ook vanuit het gezamenlijk belang om goede aanvullende scholingen voor de regio op MBO-niveau te ontwikkelen. Deze (bij)scholingen kunnen zowel door het EPI-kenniscentrum worden aangeboden aan de verschillende partijen in de regio als door het Alfa-college als aanvullende (keuze)programma's voor de reguliere studenten, waarmee deze goed worden voorbereid op het werk in de regio.

De module Communicatie en Gedrag is in 2017 weer gevolgd door 159 studenten (127 geslaagd) van de techniekopleidingen van het Alfa-college en 45 studenten (44 geslaagd) van de locatie Stadskanaal van Noorderpoort. Daarnaast hebben 26 studenten (25 geslaagd) van SchildersCOOL en 30 studenten (24 geslaagd) van SSPB de training communicatie en gedrag gevolgd.

De bouwopleidingen van het Alfa-college hebben in afstemming met het EPI-kenniscentrum het gezamenlijk ontwikkelde keuzedeel 'Aardbevingsbestendig Bouwen' als pilot aangeboden gekregen. Onderwerpen daarin zijn o.a. informatie over het ontstaan van de aardbevingen en excursies naar aardbeving-gerelateerde activiteiten in de regio zoals aardbevingsbestendig bouwen.

EPI-kenniscentrum en Alfa-college acteren in onderling overleg gezamenlijk op de arbeidsmarkt, bij provincie, UWV, werkpleinen en cao-partijen waarbinnen beide vanuit hun eigen expertise een aanvullend aanbod inbrengen. We zijn gezamenlijk actief partner in het netwerk dat als doel heeft om zoveel mogelijk werkzoekenden in de G11 (de 11

plattelandsgemeenten in de provincie Groningen die het meest te lijden hebben van de aardbevingen) voor te bereiden op werk in het aardbevingsgebied (het '1000-banenplan') en participeren gezamenlijk in het aanjaagteam van het project Dienstverlening Werkzoekenden en projecten Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt (project DWSRA).

Het EPI-kenniscentrum heeft op verzoek van de partners en de financiers een Raad van Advies en een Programmaraad opgericht waar het Alfa-college in participeert. Het EPI-kenniscentrum heeft in 2017 in overleg de onderwijskundige samenwerking met BuidInG (Building in Groningen, een kennis- en innovatiecentrum voor toekomstbestendig bouwen) uitgewerkt en gezamenlijk beschreven hoe beide organisaties elkaar in de aardbevingsregio kunnen versterken.

Het EPI-kenniscentrum is in 2017 zowel intern (organisatorisch) als extern (opgavegericht) gegroeid in de mate waarop het zijn dienstverlening heeft georganiseerd en bestendig en daarmee de basis heeft gelegd voor verdere groei, zowel kwalitatief als kwantitatief.

2.4 RIJNLAND INSTITUUT

Het Rijnland Instituut is een samenwerkingsverband tussen NHL Stenden, Alfa-college en Drenthe College. Sinds september 2017 is de Hanze Hogeschool als associate partner aangesloten. Het is een netwerk waarin kennis wordt ontwikkeld, gedeeld en toegepast door en voor het regionale beroepsonderwijs (hbo en mbo) en met partners in de beroepenvelden op het gebied van de Duits-Nederlandse internationalisering.

Het Rijnland Instituut wil de krachten bundelen van alle initiatieven van het mbo en hbo, de regionale en lokale overheid en het bedrijfsleven in Drenthe met Duitse partners. Er is afstemming met de verschillende 'stakeholders' binnen de onderwijsinstellingen die initiatieven hebben ontwikkeld in samenwerking met Duitse partners. Met hen wordt overlegd hoe, waar en waarmee het Rijnland Instituut de initiatieven kan ondersteunen en eventueel coördineren.

Het vierde symposium 'Grensoverschrijdende techniek, toerisme, taal en cultuur en Learning Innovation Organisation Network (LION)' in november 2017 toonde een staalkaart aan projecten waarin onderwijs en werkveld aan beide kanten van de grens nauw optrekken: onderwijsinnovatie, Job-beurzen, taal en cultuurprogramma's en stage- en studiemogelijkheden.

Voor de fysieke realisatie van een Kennisinstituut/Kennisconsulaat is op verzoek van de gemeente Emmen en de provincie Drenthe een subsidieaanvraag ingediend; deze is in december 2017 toegekend. Het Rijnland Instituut is hiermee het kennisinstituut voor Duits-Nederlandse betrekkingen voor de drie noordelijke provincies (startend vanuit de Provincie Drenthe), waar iedereen terecht kan met vragen, suggesties of onderzoekideeën op het gebied van grensoverschrijdende scholing en werkveld.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) vertegenwoordigt als expert 'Vrijtijdseconomie' de gemeente Emmen binnen het RELOS 3-project. Het is een gezamenlijk Europees project met samenwerking van SNN en ESF.

Elk jaar wordt de samenwerking tussen Alfa-college Hoozevee (Business School) en Berufs Bildende Schule Lingen de module 'International Trade' aangeboden. Inmiddels wordt er een gezamenlijke Erasmus Plus aanvraag ingediend. De opleidingen Zorg en Welzijn van het Alfa-college hebben een nauwe samenwerking met de Berufs Bildende Schule Leer en Oldenburg. De opleidingen ICT zijn aangesloten bij het IT-Netwerk in Leer en beginnen met een samenwerking met GBS Nordhorn.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) heeft een Excellentieprogramma Duits Multidisciplinair ontwikkeld. Inmiddels wordt het op het HBO toegepast en krijgen studenten daarvoor 3 CE.

Het Rijnland Instituut heeft in samenwerking met het lectoraat Duurzame Innovatie in de regionale kenniseconomie een gezamenlijke Interreg Va aanvraag voor het project 'Community of Practice Euregionaal 2.0' ingediend.

In mei en oktober 2017 is de expert- en adviesgroep Rijnland Instituut bij elkaar gekomen bestaande uit vertegenwoordigers van middelbaar en hoger onderwijs, lokale en regionale overheden en het bedrijfsleven uit zowel Duitsland als Nederland. Deze komt twee maal per jaar officieel bijeen en maakt deel uit van het netwerk als samenwerkingspartner.

De komende jaren richten we ons op de vraagstelling of het mogelijk is de burgers in de regio te verbinden. We zijn op zoek naar en geven vorm aan de creatie van een burger die grensoverschrijdend denkt en handelt en die zich nieuwe ideeën als Europees burger eigen maakt. Is het mogelijk de grens, die vaak vooral in de hoofden van mensen zit, te slechten en de barrières in de economische en culturele ontwikkeling weg te nemen? Het Rijnland Instituut is in die zin een testcase voor Europa. Als deze pilot tussen Noord-Nederland en Nedersaksen slaagt, dan is het ook mogelijk elders zulke Europese regio's te realiseren in andere grensgebieden.

De inspanningen die in het onderwijs plaatsvinden op het gebied van grensoverschrijdend onderwijs, missen slagkracht wanneer deze niet aansluiten bij de grensoverschrijdende sociaal-economische thema's en gedragen worden door de lokale en regionale bestuurders, politici en ondernemers. Het Rijnland Instituut ontwikkelt daarom voor hen een leergang Duits – Nederlandse betrekkingen. Bij voldoende inschrijvingen zal de leergang worden aangeboden in 2018. De leergang zal bestaan uit zes jaarlijkse bijeenkomsten voor groepen van maximaal twaalf personen van beide kanten van de grens. De (dag)bijeenkomsten zijn thematisch en worden door thema-experts verzorgd op locaties binnen het gebied van de Eems-Dollard Regio (EDR)/Euregio, evenredig verdeeld in Duitsland en Nederland.

In het Rijnland Instituut willen we grensoverschrijdend nieuwe ideeën formuleren en vervolgens in praktijk brengen. Daarvoor moeten onderwijs, werkveld en arbeidsmarkt in een goede relatie tot elkaar en vooral nauw samen met elkaar optrekken. Als wij erin slagen een gezamenlijk onderwijsplan te formuleren met de partners aan weerszijden van de grens, tweetalige opleidingen te creëren met volop overstapmogelijkheden en een diploma dat zowel in Nederland en Nedersaksen geldig is, kan de regio uitgroeien tot een voorbeeld voor andere gebieden.

2.5 INNOVATIEPLANNEN VAN TEAMS

In 2017 stond voor wat betreft de innovatieplannen voor teams vooral de verbeterde planvorming van de innovatieplannen op de agenda. Dit wilden we bereiken door:

- het verbeteren en aanscherpen van de criteria voor het aanvragen van een innovatiebudget, met meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- een betere voorlichting gericht op de procedure van aanvragen, de kwaliteit van de projectaanvragen en het gezamenlijk uitwerken van innovatieve ideeën.

We hebben dat bereikt door de volgende acties:

- de samenstelling van de voorbereidingsgroep is gewijzigd, waardoor een directe verbinding is gelegd met de ervaring die er is met innovatie in de beide lectoraten. Op basis van gesprekken in de voorbereidingsgroep zijn de voorwaarden en is het format aangescherpt, gekoppeld aan de gewenste ontwikkeling: meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- er zijn voor de inleverdatum van de plannen verplichte werkbijeenkomsten voor potentiële indieners van innovatieplannen georganiseerd;
- de plannen zijn in eerste instantie voor een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget geselecteerd door een selectiecommissie, bestaande uit de voorbereidingsgroep, aangevuld met een opleidingsmanager, een docent en de kartrekker van het thema Excellentie van het kwaliteitsplan;
- het College van Bestuur heeft de voordracht van de selectiecommissie overgenomen en daarnaast nog enkele andere innovatieplannen gehonoreerd.

Voor het schooljaar 2017-2018 zijn 9 innovatieplannen met een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget in het Alfa-college gestart. In [bijlage 14](#) is een overzicht van deze plannen opgenomen, inclusief de voortgang in 2017.

Voor 2018-2019 wordt in het voorjaar een vergelijkbaar traject gevolgd met inspirerende bijeenkomsten voor potentiële indieners van de innovatieplannen. Daarnaast wordt in 2018 onderzoek gedaan naar hoe de innovatieplannen zich verder kunnen doorontwikkelen.

2.6 OVERIGE ONDERWIJSINNOVATIES IN EN MET DE REGIO

2.6.1 REGIO GRONINGEN

TOEKOMSTIG TECHNISCH VAKMANSCHAP IN NOORD-NEDERLAND

Een nieuwe opleiding ontwikkelen op het snijvlak van techniek, ICT en duurzaamheid: dát was het idee waarmee acht Noord-Nederlandse partijen, waaronder het Alfa-college, de Rijksuniversiteit Groningen, OTIB en diverse bedrijven uit de installatiebranche, bij elkaar kwamen. Door met elkaar om tafel te gaan, erkenden deze partijen de noodzaak om als onderwijs, bedrijfsleven en overheden intensief samen te werken om toekomstbestendige opleidingen en duurzaam vakmanschap te realiseren. Het project is in januari 2017 voorbereid en is na de zomer opgestart voor onze mbo-studenten van elektro- en installatietechniek niveau 4. Omdat er op niveau 3 geen soortgelijke opleiding is, zijn er ook een aantal studenten van niveau 3 gestart.

In de ontwikkeling van de opleiding ligt de focus op drie belangrijke pijlers: digitale vaardigheden, 'social skills' en technische kennis. Daarnaast is er veel aandacht voor het probleemoplossend vermogen en zelfstandig werken, vaardigheden (21st Century Skills) die de studenten nodig hebben in hun toekomstige werkveld.

Voor het ontwikkelen van de sociale vaardigheden worden methodieken ingezet die in Amerika al jaren goede resultaten opleveren: de 'Workplace literacy arc' en de reflectieve 'Learning reports'. Met de inzet van een coach wordt de link tussen het werkveld en de vertaling naar de lessen gelegd. De rol van de coach is een wezenlijk andere rol dan die van de mentor. De coach heeft zowel een verbinding met het onderwijsprogramma als direct contact met het werkveld. De coach zorgt ervoor dat het proces in de volle breedte kan worden ingezet en gevolgd.

Met het project willen de betrokken partijen een succesvol voorbeeld en een succesvolle inspiratiebron zijn voor andere opleidingsinstituten. Om te zorgen voor een duurzame plaatsing van jongeren op de arbeidsmarkt, moeten we het ontwikkelen en uitvoeren van beroepsopleidingen niet meer zien als een taak van het onderwijs alleen, maar er ook en juist voor zorgen dat het bedrijfsleven actief bijdraagt aan de innovatie van technische beroepsopleidingen. In alle facetten is in dit project dan ook sprake van een gedeelde gezamenlijke verantwoordelijkheid bij zowel het ROC als het bedrijfsleven.

Rondom de ontwikkeling van de opleiding Technicus engineering I & E is een projectgroep gevormd van onderwijsinstellingen en installatiebedrijven uit Noord-Nederland. Samen werken zij, onder de projectnaam 'Toekomstbestendig technisch vakmanschap' aan de ontwikkeling van een opleiding waar vakmensen van de toekomst worden opgeleid. Het vooraf meenemen van alle partijen is een succesvolle factor gebleken en heeft er mede voor gezorgd dat er veel snelheid gemaakt kan worden in het lerende proces. Ouders en studenten zijn erg enthousiast over de andere onderwijsopzet waarbij ze in nauwe samenwerking met het werkveld opdrachten uitvoeren. Vanuit het werkveld geeft men aan dat dit project kansen biedt om de doelgroep van toekomstige arbeidskrachten te bereiken. Studenten worden ook actief betrokken bij de ontwikkeling van het project zelf: zo hebben een aantal studenten een projectvergadering bijgewoond en worden ze regelmatig gevraagd om feedback.

De uiteindelijke doelstelling van het project is: een vernieuwde vakmanschapsopleiding op het niveau van mbo-4, die leerlingen voorbereidt op technische combinatiefuncties in de toekomst. Dat doen we niet alleen door ze installatie- en elektrotechnische vaardigheden bij te brengen, maar ook en juist door te focussen op nieuwe (digitale) technologieën en veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van hun persoonlijke en sociale vaardigheden. Daarnaast bereiden we de leerlingen voor op het toekomstig vakmanschap door het 'leren-leren' methodisch in te bouwen in de opleiding.

Het is een nieuwe aanpak voor het ontwikkelen van opleidingen die aansluiten bij de vraag uit het bedrijfsleven. Dat doen we door zowel het onderwijs als het bedrijfsleven verantwoordelijk te maken voor het ontwikkelen van de vakmanschapsopleiding.

Jaarlijks worden 15 tot 30 talentvolle jongeren (tot 25 jaar) in een duale opleiding opgeleid, een opleiding die wordt uitgevoerd door het Alfa-college samen met de technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. De opleiding wordt halverwege omgezet in een werk-leerplek (traineeship) met arbeidscontract bij technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. We bouwen op deze wijze aan een actieve learning community (kennisnetwerk) in Noord-Nederland op het gebied van vakmanschap. Een evaluatie van dit project zal plaatsvinden in 2018.

BOUMABOULEVARD

CROSS-OVERS

Cross-overs komen tot uiting in mooie initiatieven zoals de studenten van ICT die een telefooncentrale bouwen voor docenten van administratieve opleidingen of de cross-over tussen de opleidingen Interieur en Hout & Meubel, die zich gezamenlijk buigen over het inrichten en ontwerpen van een publieksruimte bij een zorgboerderij. Onder de vlag van excellentie volgt een groep studenten van de niveau 3 en 4 opleidingen naast hun reguliere programma een cursus Cambridge Engels dat toeleidt naar het officiële examen.

SAMENWERKING IN DE ICT

Vanuit de ICT opleidingen is in 2017 een start gemaakt met de samenwerking met Google, IBM, Digital City. Tijdens een startdag voor alle eerstejaars studenten is samen met deze partners gekeken naar nieuwe ontwikkelingen in de ICT-branche en wat dit betekent voor ontwikkelingen in het onderwijs. Ook is besproken wat deze ontwikkelingen betekenen voor het type werknemer dat in de toekomst door bedrijven zal worden gevraagd en waarbij naast cognitieve ook de conatieve capaciteiten belangrijk worden.

KIEMKRACHT 3.0

In het ondernemerschapsprogramma Kiemkracht 3.0 wordt het onderwijs samen met bedrijven vormgegeven. Kiemkracht is een ondernemerschapsprogramma waar studenten Multi Media Design en Mode Maatkleding gedurende 20 weken een dagdeel per week aan een eigen bedrijfsidee werken waarbij ze begeleid worden door coaches uit het bedrijfsleven. Het bedrijfsidee wordt uitgewerkt in een definitief ondernemersplan.

KARDINGE

KARDINGEFESTIVAL

In het schooljaar 2016-2017 bestond de opleiding Sport en Bewegen 15 jaar. De opleiding heeft dit gevierd met lustrumactiviteiten in de festivalweek 'Kardingefestival' georganiseerd met docenten, studenten en partners. Voor Sport en Bewegen was dit lustrum een kans om 'doelbewust naar buiten' te treden. We hebben hierin expliciet samengewerkt

met partijen van zowel binnen als buiten het Alfa-college. Vanuit onze visie/missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op' hebben we het lustrumjaar ingezet om de directe relaties met het gebied rondom Kardinge, alumni, Alfa-college, andere ROC's en de sportwereld intensiever te betrekken bij het onderwijs.

Het motto van 15 jaar Sport en Bewegen was 'wat beweegt jou?', ontstaan vanuit de slogan 'wie wil je zijn?'. De doelgroep voor het Kardingefestival bestond uit - Sport en Bewegen: medewerkers en studenten van Sport en Bewegen, medewerkers van het Alfa-college, externe relaties, (sport)onderwijs, sport- en gezondheidsorganisaties, overheden, BPV-bedrijven, alumni en leveranciers

Met de organisatie van het Kardingefestival hebben we een aantal belangrijke stappen gezet, waarbij gedacht moet worden aan het verstevigen van interne en externe samenwerking en het betrekken van het sportnetwerk bij het onderwijs. Voor 2017/2018 maar ook in de jaren daarna vormt het Kardingefestival een mooie impuls om uitvoering te geven aan onze missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op', door een lerend netwerk waarin werkveld, alumni, docenten en studenten participeren.

ONS ONDERWIJS EN ONS GEBOUW

Actief wordt er gekeken hoe we ons eigen gebouw kunnen inzetten om meer externe partijen en collega's (ook van andere locaties) binnen te kunnen krijgen t.b.v. crossovers en duurzame samenwerkingsverbanden, uiteraard in een onderwijssetting waarin de student centraal staat. We zijn tot de conclusie gekomen dat we beter onderwijs kunnen aanbieden als we uit het standaard klaslokaal vertrekken en (deels) onze plek zoeken midden in het werkveld. We willen niet meer leren óver de sport in al zijn variëteiten, maar we willen daar onderdeel van zijn. De traditionele klas kan blijven bestaan maar wel minder prominent. Een nieuw type onderwijs is nodig, waarbij we het werkveld in de school halen en de school naar het werkveld brengen. Daardoor wordt ons onderwijsaanbod aantrekkelijker en dat vereist enige aanpassing aan ons gebouw. In 2017 zijn hiervoor de eerste stappen gezet. Alle activiteiten dragen uiteindelijk ook gericht bij aan onze ambitie: Noord-Nederland Veilig en Vitaal. Deze ambitie delen we door als Alfa-college één van de partners van Health i Port te vormen. In dit platform werken partners in verschillende segmenten samen en ontwikkelen en delen zij kennis, met als doel Noord-Nederland op de kaart te zetten als de meest gezonde en vitale regio in Nederland.

FC GRONINGEN

De B-, C-, en D-jeugd van FC Groningen krijgt op woensdag lessen 'motorisch leren' van de studenten van ons Johan Cruyff College. Door andere sporten te doen, leert de voetballer extra vaardigheden die goed van pas kunnen komen. Niet alleen trainers maar ook docenten doen hierbij aan kennisuitwisseling. Jonge voetbaltalenten van FC Groningen krijgen training in balsporten, dansen en vechtsport. Jonge sporters en trainers leren van en met elkaar. Voor de mbo-studenten is het de ultieme training: ze geven les in de sport waar ze goed in zijn, aan topsporters die beweging en vaardigheden snel aanleren. En ze leren nog beter lesgeven, in een topsportomgeving. In 2017 is het aantal studenten dan ook uitgebreid tot een aantal van 120.

LIFESTYLE EN BEWEGINGSAGOGIEK

Binnen het profiel agogiek zijn er vele samenwerkingspartners waaronder de Noorderbrug, ouderensport, Kids united en SBO de Kimkiel. Studenten leren hier in een contextrijke omgeving waarin de persoonlijke ontwikkeling centraal staat binnen dit profiel. Het profiel Lifestyle draagt dezelfde pedagogische visie waarin de ontwikkeling van het individu centraal staat. Werken in het werkveld bij onder andere Dijkmansport, Springs en Ron Haans wordt intensief vormgegeven waarin onderwijs en praktijk hand in hand gaan om samen te komen tot een win-win-situatie. Het afgelopen jaar zijn de samenwerkingsverbanden die we hebben met het werkveld, gecontinueerd en verder versterkt.

KLUIVERBOOM

KLUIVERBOOM ALS LOCATIE

Er liggen op facilitair gebied plannen en ambities die echte cross-overs zijn in ontwerp en uitvoering.

In één van onze koersuitspraken stellen we ons als doel om studenten uit te dagen het beste uit zichzelf te halen in een verantwoorde leeromgeving. In ons jaarplan facilitair hebben we daarom opgenomen dat we de buitensportgebieden ten volle gaan benutten in samenwerking met de omringende scholen, organisaties en de gemeente. De eerste stappen zijn hiervoor in 2017 gezet en gedurende het schooljaar 2017/2018 zullen we visies delen, keuzes maken over inrichting en gebruik, handhaving en financiering.

Gedurende het schooljaar 2017/2018 hebben we een nieuw cateringconcept ingevoerd: meer elan, meer uniformiteit en betere aansluiting bij studenten. De catering wil voor het schooljaar 2017/2018 minimaal de zilveren schaal voor gezonde schoolkantine behalen. Deze schaal is een bevestiging vanuit het Voedingscentrum voor een gezond aanbod en gerichte aandacht voor gezonde voeding.

OPLEIDING HAARVERZORGING

Onze opleiding haarverzorging staat bekend om de innovatieve onderdelen. Zo zijn in 2017 de voorbereidingen voor een Barbershop gecreëerd. Deze is tot stand gekomen op basis van de behoefte vanuit het werkveld. Alumni worden ingezet als gastdocent. In de salon wordt een speciale 'barbiershoek' ook gebruikt tijdens de reguliere kapsalontijden. Een mooi neveneffect van deze barbiershoek is dat hierdoor steeds meer mannelijke studenten instromen. Trots zijn we ook op het feit dat de opleiding Haarverzorging dit jaar weer als nummer 1 in de keuzegids MBO vermeld staat.

UMCG GILDE VERPLEEGKUNDIGE NIVEAU 4

Het UMCG Gilde Verpleegkundige niveau 4 is het eerste Gilde op niveau 4 in Nederland! Het Gilde is een initiatief van het UMCG, Noorderpoort, Alfa-college en ROC Menso Alting. In het eerste jaar maken studenten van de drie ROC's kennis met het UMCG en elkaar, en gaan ze op een snuffelstage. In het tweede jaar doen de studenten een oriënterende stage. In leerjaar drie en vier gaan de (in totaal 24) studenten verder met praktijkleren en vinden de lessen plaats in de leerruimte (leerhome) van het UMCG. Docenten van de ROC's en inhoudsdeskundigen van het UMCG verzorgen het onderwijs en ondersteunen de studenten op de afdeling.

Studenten leren door deze samenwerking met eigentijdse methoden kwaliteit van zorg en welzijn verlenen. Zij leren het sociale netwerk en het multidisciplinaire netwerk van de cliënt (de oudere) te benutten en zijn goed toegerust om preventieve en technische ondersteuning van zorg en welzijn te bieden. Ze hebben een grotere mogelijkheid tot een baan na diplomering en hebben daardoor een goed arbeidsmarktperspectief. De huidige professionals in de zorg

participeren in het samen met studenten en docenten verwerven van 21st Century Skills. Zij kunnen zich hierdoor beter kwalificeren waardoor zij breder inzetbaar zijn voor de (ouderen-)zorg. In de samenwerking staat de zorg- en welzijnsvraag van de cliënt centraal. De professionals zijn goed toegerust, waardoor zij goed kunnen inspelen op de vraag van de cliënt en mogelijk meer tijd een aandacht aan de cliënten besteden. Hierdoor ervaren de cliënten meer welzijn. Deskundige professionals zijn de leermeester van de student, er wordt breed opgeleid vanuit meerdere disciplines, de leeromgeving wordt versterkt en theorie en praktijk worden dicht bij elkaar gebracht. De meerwaarde voor ons als Alfa-college is dat wij kunnen voldoen aan de vraag uit de arbeidsmarkt en onze opleidingen kunnen doorontwikkelen met als doel het bieden van een aantrekkelijk onderwijsconcept in een innovatieve leeromgeving waar meer relevante stageplekken van goede kwaliteit beschikbaar zijn.

NETWERK ZON

Netwerk ZON werkt al meer dan 20 jaar samen met het Alfa-college, Noorderpoort, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Hanzehogeschool (samen met het werkveld) op het gebied van zorg- en welzijns onderwijs. In 2017 stond de innovatie rondom interdisciplinaire samenwerking en doorlopende leerlijnen niveau 1 en 2 tot en met niveau 6 centraal en zijn 15 interdisciplinaire leernetwerken opgestart. Binnen de leernetwerken staat een interdisciplinaire methode centraal, waarbij altijd de burger met zijn zorg- en welzijnsvraag centraal staat. De leernetwerken leveren interdisciplinaire casuïstiek of methoden aan, die worden geïntegreerd in oefenopdrachten en ontwikkelingsgerichte toetsen. Op deze manier worden studenten voorbereid op hun stage in een leernetwerk. Een voorbeeld is de methode 'Beeldvorming'.

In 2018 vindt de doorontwikkeling van het project plaats: er zijn in 2018 in totaal 30 leernetwerken actief en studenten, docenten en werkbegeleiders ontwikkelen zich tot de nieuwe professional Zorg en Welzijn Healthy Ageing.

2.6.2 REGIO HARDENBERG

PEDAGOGISCHE DIDACTISCHE VISIE

Vorig schooljaar zijn we met ondersteuning van Carlos van Kan, die onderzoek gedaan heeft naar pedagogische visies in het mbo, gestart met het beschrijven van eigen teamvisies op dit gebied. Alle teams zijn bevraagd op hun onderwijspedagogische visies o.b.v. de vragenlijst van Carlos van Kan en de uitkomsten zijn vergeleken met de pedagogisch didactische visie die uit het strategisch beleidsplan van het Alfa-college naar voren komt. Op basis daarvan zijn vervolgcacties gepland. Verder zijn collega's opgeleid om met teams in gesprek te gaan over het herkennen van bumpy moments, dilemma's die zich voordoen in de dagelijkse onderwijspraktijk in de interactie tussen docent en student en het voeren van de pedagogische dialoog hierover. Hier is het belangrijk te kijken welke handelingsalternatieven een docent hier heeft.

Dit proces komt langzaam maar zeker steeds beter op gang. Het komend jaar staat het ontwikkelen van een blauwdruk voor teams op het programma om een vervolgstap te kunnen maken met het concretiseren van de pedagogisch-didactische visie en het uitvoeren van train-de-trainer-activiteiten in de teams.

SAMENWERKING EN CO-MAKERSHIP

Het Alfa-college leidt op voor de toekomst. Het is belangrijk dat studenten buiten hun eigen vakgebied en met andere opleidingen en bedrijven samen leren werken. Afgelopen jaar zijn naast de bestaande innovatieve projecten de volgende onderwijsinnovaties geïnitieerd. Samenwerking met bedrijven en instellingen is in de meeste opleidingen inmiddels gemeengoed geworden en in het curriculum verankerd. Met de opleidingen waar dit achterblijft zijn afspraken gemaakt om hierin stappen te zetten. Het betreft hier voornamelijk de administratieve opleidingen.

ICT-connecting

Acht toonaangevende ICT-bedrijven, hogeschool Stenden en het Alfa-college willen zich inzetten om de werkgelegenheid in de ICT-bedrijven in de regio te behouden en te versterken. Het probleem van een tekort aan ICT-docenten en de snel verouderde kennis bij docenten willen we hiermee aanpakken.

Dienstverlening niveau 2

Studenten Dienstverlening niveau 2 gaan in het nieuwe schooljaar wekelijks een dag de school uit onder begeleiding van de coach en zo mogelijk met andere opleidingen. Zie hiervoor ook 2.5 Innovatieplannen van teams.

Groene Welle

De samenwerking met AOC De Groene Welle wordt geïntensiveerd en onderzocht wordt waarin raakvlakken zitten: keuzedelen, aanbod aan opleidingen, taal- en rekenonderwijs etc.

HBO-VP

Door de partners in de regio SXB, BTW, Tangenborgh en het LOI is een HBO-V programma ontwikkeld met als doel het behouden van de HBO-V'ers voor de regio. Als regio participeren wij in dit project.

TiB, Techniek in Bedrijf

Er is een TiB-aanvraag ingediend en toegekend om met PO, VO, PABO Stenden, bibliotheek, cultuurkoepel, bedrijven en de gemeente Hardenberg intensief samen te werken om een cultuuromslag t.a.v. keuze voor techniek te bewerken.

Samenwerking vmbo scholen in de regio

Er is een start gemaakt om een platform in te richten voor samenwerking en afstemming met de vmbo-scholen. Met name taal, rekenen, LOB en samenwerken in projecten zijn onderwerp van gesprek.

EXCELLENTIE

Hardenberg zet in op excellentie. Er is een regionaal excellentieplan ingeleverd en goedgekeurd. Er wordt ingezet op 3 lijnen: MBO+, internationalisering en innovatie. Om het plan uit te voeren zijn werkgroepen ingericht die, met behulp van de methodiek Scrum, vorm en inhoud geven aan deze 3 excellentielijnen.

2.6.3 REGIO HOOGEVEEN

De regio heeft een tweetal thema's centraal gesteld. Het ene thema heeft betrekking op de wens om stapsgewijs elke dag te werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en het andere thema op de samenwerking met instellingen en bedrijven in de omgeving van het Alfa-college waardoor er voor studenten een contextrijke leeromgeving ontstaat. Voor het thema van de continue kwaliteitsverbetering is bij een aantal teams de aanpak van de Stichting LeerKRACHT gekozen.

LEERKRACHT

Na een aantal oriënterende bedrijfsbezoeken waar deze aanpak in de praktijk gebracht werd, is LeerKRACHT bij een aantal opleidingen geïntroduceerd. De teams rondom Zorg en Welzijn zijn begonnen met deze aanpak en de eerste resultaten zijn positief. Het blijkt dat docenten zich meer eigenaar gaan voelen van het onderwijs dat zij aanbieden, zij vergaderen minder en effectiever en doen in korte tijd veel leerervaringen op. Ook bij andere opleidingen wordt gewerkt aan dezelfde thema's maar met andere methoden. Bij de verschillende opleidingen wordt gewerkt met scrummethoden. In 2018 zal er een grote evaluatie plaats vinden bij alle opleidingen die gebruik maken van de aanpak van de Stichting LeerKRACHT. Wanneer deze evaluatie positief uitvalt zal er onderzocht worden of het mogelijk is dat meer teams deze aanpak zullen overnemen.

De methodiek gaat uit van vier instrumenten; bordsessie, gezamenlijk lesontwerp, lesbezoek en feedback en de stem van de student. De instrumenten versterken elkaar onderling en leiden tot verbeteringen in het onderwijs. In het eerste half jaar staat de start en training centraal. De sessies in het kader van LeerKRACHT zijn in plaats van de vergaderingen gekomen. De teams moesten daar erg aan wennen. Het bord staat centraal en na een korte sessie gaan docenten aan het werk met de actiepunten op het bord. Dat gebeurt in plaats van agenda's, notulen en afsprakenlijstjes. Van alle docenten wordt een bijdrage verwacht. Docenten zijn in the lead en pakken de regie op het eigen werk. Er wordt kritischer gekeken naar wat van docenten verwacht wordt. Een steeds terugkerende vraag is hoe hetgeen we doen bijdraagt aan beter onderwijs en of dit in het belang van de student is. Dat betekent ook durven stoppen met bepaalde zaken. Het onderwijs staat centraal en er wordt meer inhoudelijk over onderwijs gesproken.

Tijdens de studentenarena zijn alle docenten aanwezig en wordt een groep studenten bevraagd over het onderwijs. Een gespreksleider bereidt het gesprek met de studenten voor en tijdens het gesprek luisteren de docenten naar de verhalen van de studenten. Na afloop worden verbeterpunten geformuleerd door het team. Studenten zijn positief over het onderwijs en kunnen goed aangeven waar aandachts- of verbeterpunten liggen. Twee jaar is nodig om de methodiek volledig eigen te maken en te komen tot systematisch verbeteren van onderwijs door het stellen en realiseren van doelen.

SAMENWERKING IN DE REGIO

Het Alfa-college in Hoogeveen heeft een warme relatie met zowel de gemeente Hoogeveen als met bedrijven en instellingen in de regio. Er zijn veel samenwerkingsprojecten en overeenkomsten en een aantal voorbeelden daarvan worden hier benoemd. De nieuwe opleiding Dienstverlening niveau 2 laat een belangrijk initiatief zien en ook de AG-opleidingen leiden studenten op in een dynamisch werkveld. Voor de eerste groep is het belangrijk dat er voldoende praktijk in het curriculum verweven zit. Er wordt dan ook steeds gezocht naar mogelijkheden om in praktijksituaties te kunnen werken. Binnen de technische opleidingen wordt al heel lang met projecten gewerkt (AC Duurzaam), voor de

ICT-opleidingen gebeurde dat veel minder. De ICT-academie is een voorbeeld waarbij er sprake is van co-creatie. Het doel is om studenten op te leiden in een contextrijke leeromgeving. Zij werken aan concrete opdrachten. Een aantal initiatieven wordt hieronder toegelicht.

DIENSTENCENTRUM

De opleiding Dienstverlening-breed op niveau 2 onderzoekt in samenwerking met de Stichting Welzijnswerk Hoogeveen of het mogelijk is om met ingang van september 2018 een dienstencentrum te starten. Het dienstencentrum beoogt een praktijkplek te zijn waarin studenten Dienstverlening-breed bezig kunnen zijn met praktijkleren. Uit onderzoek blijkt dat in Hoogeveen een kleine 400 huishoudens vragen hebben waarvoor geen formele ondersteuning geboden kan worden en die zouden kunnen profiteren van de diensten die onze studenten kunnen leveren.

VERANDERINGEN IN DE OPLEIDINGEN ASSISTENTEN IN DE GEZONDHEIDSZORG (AG)

Voor de AG-opleidingen is er in oktober 2017 in samenwerking met zes noordelijke ROC's een conferentie georganiseerd met de werkvelden over de innovaties en veranderingen in het werk van de dokters-, tandarts- en apothekersassistenten. Werkvelden gaven aan dat de assistente van nu andere rollen gaat krijgen waarop het onderwijs moet kunnen anticiperen. In januari heeft er een vervolgesprek plaatsgevonden met de beroepsverenigingen van de drie verschillende opleidingen en de S-BB om te komen tot het herschrijven van het beroepsprofiel. Medio juni/juli 2018 is de verwachting dat helder wordt wat dit voor de opleidingen betekent.

ADAPTIEF ONDERWIJS

Voor de ICT-opleidingen was het inrichten van individuele leerlijnen en adaptief onderwijs als prioriteit genoemd. In 2017 is een start gemaakt met adaptief leren i.h.k.v. organisch veranderen. Vanaf februari 2018 zal dit ingevoerd worden. Het is de bedoeling om dit in 2018 in te voeren in de gehele techniekafdeling. Het is de ambitie dat dit een gemoduleerd onderwijsaanbod wordt waardoor studenten meer keuzemogelijkheden krijgen tijdens hun opleiding. In 2018 zal er een presentatie in het managementteam worden gegeven om de behoefte aan deze vorm van onderwijs bij andere opleidingen te peilen.

ICT-ACADEMIE

De ICT academie is vorig jaar in de stijgers gezet met partners in de regio die met het Alfa-college mee willen werken. Het fundament is gelegd voor de optimale samenwerking tussen onderwijs en werkveld waarbij vanaf februari 2018 studenten extern ondergebracht zullen worden in de ICT-academie. De ICT academie is een samenwerkingsverband tussen Alfa-college en externe partners. In september 2018 zullen ook studenten van NHL Stenden participeren in de academie.

ONDERWIJSINNOVATIE

2.1 LECTORATEN

Het Alfa-college heeft sinds 2009 samen met NHL Stenden Hogeschool het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie'. Daarnaast is vanaf 2017 samen met de Hanzehogeschool Groningen het lectoraat 'Ondernemen in verandering' gestart. In deze paragraaf worden de activiteiten in beide lectoraten in 2017 beschreven.

LECTORAAT DUURZAME VERBINDING IN DE REGIONALE KENNISECONOMIE

Het lectoraat 'Duurzame verbinding in de regionale kenniseconomie' is een gezamenlijk lectoraat van Alfa-college en NHL Stenden Hogeschool. De opdracht van het lectoraat is: ontwikkel, onderzoek en verdiep nieuwe en duurzame vormen van publiek-private samenwerking in lerende netwerken tussen hbo, mbo en regionaal bedrijfsleven op nieuwe combinaties van Vrije Tijd, Wonen en Gezondheid.

Het lectoraat heeft 27 kenniskringleden (waarvan 14 uit het Alfa-college, 5 van NHL Stenden Hogeschool, 8 gasten, waarvan 5 van de Hanzehogeschool en 3 externen divers in regio Drenthe) met 2 promovendi (1 uit NHL Stenden en 1 externe uit de Zorgsector).

Het werkt in 3 regioteams: Drenthe/Noordoost-Overijssel, Groningen en Friesland en binnen 5 onderzoekslijnen:

- Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid
- Crossovers Gezondheid, Wonen en VrijeTijd/Toerisme
- Leren op de werkplek in Recoma-binnenlabs voor docenten
- Leren op de werkplek in Recoma-buitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers
- Lerende netwerken en convenierrollen.

De onderzoekslijnen worden door co-makership tussen hbo en mbo met bedrijven uitgewerkt in zo'n 45 (onderzoeks-)projecten

Het levert een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van onderzoek en onderwijs door samen met andere onderzoekers in binnen- en buitenland maar vooral met het bedrijfsleven vorm te geven aan nieuwe combinaties van Vrije Tijd en Gezondheid in innovatieve real life leeromgevingen, labs of ateliers, zoals het Klooster in Hoogeveen of de kerk in Veenhuizen. Dat gebeurt met multidisciplinaire leerinhouden en multilevel studenten-teams en hun docenten uit hbo en mbo. Daartoe zijn Recoma-binnenlabs ontwikkeld voor en met hbo- en mbo-docenten op onderwijslocaties in Drenthe en Groningen en 16 Recoma-buitenlabs samen met bedrijven en studenten in geheel Noord-Nederland.

Het lectoraat participeert bijvoorbeeld sterk in de derdejaars hbo-module Leisure Networks, in stageopdrachten in mbo-opleidingen in Groningen en Hoogeveen/Hardenberg en in tweedejaars stageprogramma's voor de AD-opleidingen Logistiek en Transport. Ook heeft het mede de nieuwe Master Educatief Leiderschap ontwikkeld, is het bezig een Euregionale summerschool Lerende Netwerken in te richten en heeft het een binationaal en hbo/mbo-project LION met de Hochschule Osnabruck.

Het lectoraat werkt , zeker door toedoen van de grote kracht en expertise van alle kenniskringleden, samen met zo'n 60 actief betrokken bedrijven uit de regio in drie publiek-private multidisciplinaire ketens onder leiding van de kenniskringleden of de lector. De bedrijven zijn innovatieve voorlopers in hun regio of discipline en komen uit de domeinen toerisme, vrije tijd, zorg, welzijn, bouw, economie, facilitaire dienstverlening en hotels, cultuur en sport en bewegen.

Er worden nieuwe combinaties ontwikkeld rondom bijvoorbeeld het Landgoed De 4 Elementen en nieuwe gastconcepten voor de Tuinen van Weldadigheid. De bedrijven komen meer en meer ook uit de euregio. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking in een Community of Practice Tourism met o.a. twee Geoparken, Hondsrug en Terra Vita, over veranderende gastprofielen en nieuwe regionale cross-over-arrangementen met bewoners, bedrijven en bezoekers uit de beide regio's. Het lectoraat leidt diverse lerende netwerken met clusters van bedrijven en/of overheden, bijvoorbeeld het netwerk met 9 afdelingen van de Treant Zorggroep over de rol van informeel leren met en over crossovers op de werkplek. Ook voert het diverse opdrachten uit om de systematiek van het opzetten en leiden van duurzame lerende netwerken ook aan anderen te leren; bijvoorbeeld het lerende netwerk Sportinnovator in de combi Bewegen en vrije tijd.

Er is veel aandacht voor de expertise in de 5 onderzoekslijnen. De onderzoekslijn 'Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid' heeft in 2017 nadrukkelijk de aandacht getrokken van onderzoeksorganisaties als SIA, VWS, NRO en SNN. Dit heeft geresulteerd in een flinke toename van participatie van het lectoraat in meerjarige onderzoeksprogramma's en -consortia. De onderzoekslijnen m.b.t. leren in op de werkplek in Recoma-binnen en -buitenlabs zijn onderwerp geworden van een van onze eigen promovendi i.s.m. de Open Universiteit en van een binationale programma's met de Euregio en o.a. de Hochschule Osnabruck. Ook zijn enkele van onze onderzoeken vanaf oktober 2017 een pilot in het NRO-onderzoeksprogramma 'Vernieuwend Verbinden'. Door de nieuwe onderzoekslijnen 'Leren op de werkplek in Recomabuitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers' en 'Lerende netwerken en convenierrollen' heeft het lectoraat in 2017 veel reacties van en verbindingen met externen gehad. Met name voor de lerende Netwerken en de 'regionale innovatie/veldlabs' is de interne en externe belangstelling groot. Die belangstelling heeft ertoe geleid dat in 2018 wordt bezonnen op de vraag om de inzet in lerende netwerken de lectoraatsopdracht te vergroten.

Het lectoraat heeft in 2017 vanwege privéomstandigheden voor een deel zonder de lector moeten functioneren. Delen van haar taak intern zijn overgenomen door vervangers uit het lectoraat zelf, maar de externe contacten (o.a. in externe consortia en tijdens congressen) zijn iets minder benut dan in andere jaren.

De kenniskringleden /onderzoekers waren in 2017 in iets mindere mate rechtstreeks verbonden aan het onderwijs dan in voorgaande jaren. De grote wisseling van leidinggevendenden van de kenniskringleden van zowel Alfa-college als Stenden was daar mogelijk mede debet aan. Het grote aantal gasten dat niet aan Alfa-college of Stenden is verbonden, speelt hierbij mogelijk mede een rol. Ook was de combinatie van multidisciplinair (zorg/welzijn, vrijetijd en techniek) en multilevel (MBO en HBO) beperkter dan voorheen en verschilde deze per regio nogal.

Voor het jaar 2018 zal, mede door bovenstaande ervaringen, in het lectoraat extra aandacht worden besteed aan reflectie op de relatie tussen de lectoraatsopdracht en de daarbij benodigde kwaliteit van met name onze partnerschappen, multidisciplinaire en multilevel crossovers, sterke onderzoekslijnen en Lerende netwerken.

In 2017 is door de lector, I. Delies, het boek 'Verhalen over Verbindingen, regionaal comakership al doende leren en onderzoeken' gepubliceerd. Hierin wordt de onderzoeksidentieit van het lectoraat beschreven en wordt een beeld gegeven van de doorontwikkeling van de onderzoeksfilosofie en -agenda. Dit boek kan worden aangevraagd op de site

van het lectoraat: www.regionalekenniseconomie.nl

LECTORAAT ONDERNEMEN IN VERANDERING

Dit lectoraat is een samenwerking tussen de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college. Het is gestart in februari 2017 met Alexander Grit als lector. In oktober heeft de publieke installatie van het lectoraat plaatsgevonden met een opening door de burgemeester van Groningen, de heer Den Oudsten, een succesvol symposium en feestelijke installatie. Het doel van het lectoraat is het versterken van de vitaliteit van het ondernemerschap in het Noord-Nederland. Onder vitaliteit wordt verstaan het samenspel tussen de ondernemer, onderneming en de omgeving. Hoe kunnen zij zichzelf opnieuw verbinden? Het lectoraat heeft een kenniskring bestaande uit acht docent-onderzoekers, vertegenwoordigers van externe organisaties en ondernemers en vier aandachtsgebieden: ondernemerschapsonderwijs, retail-ontwikkeling, bedrijfsopvolging en succes en faalfactoren voor ondernemen in Noord-Nederland.

In maart 2017 zijn de plannen voor de ontwikkeling van het lectoraat voor het jaar 2017 gepresenteerd.

Uitgangspunten zijn om zoveel mogelijk bij bestaande innovatieve initiatieven aan te sluiten ten einde efficiëntie en impact te bereiken bij de ontwikkeling van duurzame kennis, deelname aan maatschappelijk debat en een bijdrage leveren aan een verbeterd curriculum. De concrete doelen zijn:

- samenwerkingen aan te gaan met ondernemersverenigingen van binnensteden ten einde het onderzoeken van de mogelijkheid 'thema-straten' te ontwikkelen;
- door middel van onderzoek mogelijke versterkingen voor het ondernemerschapsonderwijs van kunstgerelateerde opleidingen en opleidingen voor statushouders van het Alfa-college te realiseren;
- in samenwerking met andere lectoraten nieuwe concepten 'ter verbinding' te ontwikkelen en testen;
- het ondernemerschapsonderwijs te internationaliseren;
- contact te zoeken met partners inzake bedrijfsopvolging in de regio EemsDelta.

In 2017 zijn de doelen gerealiseerd. Het lectoraat heeft geïnvesteerd in onderzoek inzake het trainen van adviesraden en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Dit is gebeurd in het kader van het ontwikkelen van duurzame kennis en concrete innovaties voor de beroepspraktijk. Door kenniskringleden te selecteren die actief zijn in het onderwijs, kon relatief snel kwalitatieve voortgang worden geboekt op de aandachtsgebieden. Inzake vernieuwende retail-concepten heeft het lectoraat twee succesvolle projecten afgerond: een bij de Cityclub Groningen en een in Hardenberg. De projecten hebben ook ruime aandacht in de pers gekregen. Bij deze projecten heeft het lectoraat actief meegedaan in het maatschappelijk debat. Het lectoraat heeft onderzoek gedaan bij de module Kiemkracht van het Alfa-college en het Marian van Os Centrum van Ondernemerschap van de Hanzehogeschool. Beide onderzoeken hebben geleid tot het aanpassen van de programma's. Ten einde een grotere impact te bereiken heeft het lectoraat in 2017 geparticipeerd in drie subsidieaanvragen inzake Intereg, Erasmus+ en RIF. In samenwerking met het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie' zijn twee initiatieven ontwikkeld: samenwerking met de gemeente Groningen en een mobiele 'werkplaats'. Een docent van het Alfa-college is een promotietraject gestart bij de RUG inzake ondernemerschapsonderwijs aan statushouders met de lector als copromotor. Studenten van de opleiding Small Business and Retail Management hebben onderzoek verricht naar bedrijfsopvolging in de EemsDelta en de resultaten zijn gepresenteerd op een ondernemersbijeenkomst van de samenwerkende gemeenten. Daarnaast heeft het lectoraat gesproken over ondernemerschap voor diverse gezelschappen en bijeenkomsten, zoals Koepel Groningen, leiderschapsbijeenkomst Alfa-college, platform Groningen en kerstbijeenkomsten.

In 2018 gaat het lectoraat verder met onderzoeken naar het inzetten van adviesraden bij ondernemerschapsvraagstukken en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Kernuitgangspunt zal zijn om het entrepreneurial capital (ondernemend vermogen) van studenten, opleidingen en organisaties te versterken en te onderzoeken tot welke managementimplementaties dit zal leiden. Deze kennis zal onder andere worden gevaloriseerd bij projecten zoals Kiemkracht 2.0, Hardenberg retail 2.0, Drentse N-wegen, onderwijs aan statushouders, internationalisering van curricula en de ontwikkeling van nieuwe keuzedelen. In mei 2018 is het lectoraat actief op het Suikerunie-terrein bij het ontwikkelen van ontdekkingsruimten in samenwerking met kunstenares Claudy Jongstra.

Het jaar 2018 zal een jaar worden waarin nieuwe methoden getest gaan worden en gekeken wordt naar managementimplementaties bij verdere opschaling.

2.2 RIF-PROJECTEN

In het kader van ons strategisch beleid zetten we in op het samen met relevante partners ontwikkelen van ons onderwijs. Kernachtig komt dat tot uiting in koersuitspraak 3: Wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs. We zijn er dan ook trots op dat we zowel in de eerste, in de tweede tranche als in de vierde tranche van de aanvragen in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) projectaanvragen die we als penvoerder samen met een groot aantal partners hebben ingediend, zijn gehonoreerd:

- in de eerste tranche, in juni 2014: het project RTC 2020
- in de tweede tranche, mei 2015: het project Model Regiomaal co-makership
- in de vierde tranche, mei 2017: het project Fieldlab PracTICe

Hieronder wordt de stand van zaken in onze RIF-projecten weergegeven.

RIF-PROJECT RTC 2020

Het RTC is het Regionaal Techniekcentrum in Hardenberg. In het RIF-project RTC 2020 wordt gewerkt aan het verhogen van de instroom in de technische opleidingen/beroepen, het versterken van het innovatief vermogen in de regio Hardenberg en het vernieuwen van de onderwijsprogramma's.

Als het gaat om het *verhogen van de instroom*, is het volgende gerealiseerd:

- *lesprogramma primair onderwijs*: de activiteiten voor dit lesprogramma zijn verder verankerd en er is een nieuw element toegevoegd met de informatiemarkt. Om deze activiteiten ook in de toekomst te kunnen blijven uitvoeren zal het RTC hier extra in moeten investeren.
- *kennismakingsstages*: naast de kennismakingsstages voor vmbo-leerlingen zijn door de bouw-opleidingen ook op de vo-scholen workshops gegeven. De kennismakingsstages worden nu niet alleen georganiseerd voor leerlingen van de partnerschool, het Vechtdal College, maar ook voor leerlingen van De Nieuwe Veste en het Greijdenus

College.

- *kennismakingstraject ouders*: het bereiken en betrekken van ouders voor een opleidingskeuze richting techniek blijft een moeilijk opgave. Het komend projectjaar zal hier extra aandacht aan besteed worden door te focussen op de Open Bedrijven Dag.

M.b.t. het *versterken van het innovatief vermogen* waren de ontwikkelingen op de diverse onderdelen:

- *inrichten kenniskring*: het opzetten en uitvoeren van een kenniskring voor het beantwoorden van innovatievraagstukken blijkt uit de ervaring van de afgelopen jaren te hoog gegrepen. De behoefte aan samenwerking tussen onderwijs en bedrijven is echter zeker aanwezig. Er moet dan ook gezocht worden naar een ander bindend thema waarop onderwijs en lid-bedrijven elkaar kunnen ontmoeten.
- *ontwerpen en bouwen van een blended learning-platform*: op dit thema zijn afgelopen jaar belangrijke stappen gezet. Gezien de voordelen die de docenten en instructeurs nu al ondervinden van de ontwikkelde deelproducten (luchtdicht bouwen, zonne-energie en robotisering), kan het komend projectjaar op dezelfde manier worden doorgewerkt.
- *uitvoeren Bedrijfsauditplan*: afgelopen jaar heeft er geen audit plaatsgevonden, omdat in de afgelopen tijd veel bedrijfsmatige verbeteringen zijn aangebracht (zowel bouwtechnische als op het gebied van de technische outillage) en er nog meer volgen. Het is daarom logischer een audit te plannen nadat alle verbeteringen zijn doorgevoerd, zodat de audit volledig op de nieuwe situatie betrekking heeft. Dit zal plaatsvinden in het voorjaar van 2018 voor de opleidingen bouw, mechanische techniek en installatie.

Bij het vernieuwen van de onderwijsprogramma's waren in 2017 de ontwikkelingen:

- *internationale samenwerking met Duitsland*: dit staat door de groei van de economie in Nederland in een ander daglicht. De oorspronkelijke gedachte om door de samenwerking meer kansen op de Duitse arbeidsmarkt te creëren voor leerlingen wordt ingehaald door de grote vraag naar personeel in Nederland. Toch hebben enkele leerlingen een werkplek over de grens gevonden, zoals bij installatiebedrijf Kronemeijer. Het RTC is nu meer gericht op de werving van leerlingen om aan de vraag van de lid-bedrijven te kunnen voldoen. Dankzij de positieve economische situatie van dit moment zijn alle leerlingen nu bij Nederlandse bedrijven te plaatsen. Door het gestarte Interreg-project 'Dubbele kwalificering = dubbele kans' krijgt het lesprogramma waardoor de leerlingen kunnen werken op de Duitse arbeidsmarkt, vorm en inhoud. Hiermee wordt de samenwerking met Duitsland gecontinueerd.
- *opzetten modulaire plusprogramma's*: inmiddels heeft de invoering van keuzedelen in het mbo de ontwikkeling van plusprogramma's gekruist. Hierdoor kreeg een deel van de plusprogramma's de vorm van een keuzedeel. Voorbeelden hiervan zijn luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing.
- *professionalisering docenten*: de activiteiten voor dit thema zijn in lijn met de planning en worden op flexibele wijze ingevuld, afhankelijk van de innovaties die opgepakt worden. Hierbij kan gedacht worden aan cursussen op het gebied van duurzaamheid en energiebesparing, het vergroten van coachvaardigheden, het leren werken met CNC-houtbewerkingsmachines en blended learning.
- *opzetten om- her en bijscholingstraject*: binnen dit thema heeft een verbreding plaatsgevonden omdat nu ook 'werkzoekenden' een opleiding in het RTC kunnen volgen en cursussen, zoals luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing, worden vermarkt. Gezien de grote hoeveelheid kleine MKB-bedrijven, blijft het vermarkten lastig. De vragen van de bedrijven zijn heel branche-specifiek. In het bestuur van het RTC wordt besproken hoe hiermee om te gaan.

Om ervoor te zorgen dat de resultaten van het RIF-project RTC 2020 worden verduurzaamd, zijn er werkgroepen per sector actief, met vertegenwoordigers van bedrijfsleven en onderwijs in de gehele breedte. In 2017 is verder gewerkt aan het verstevigen van de bestuurlijke kracht en het professionaliseren van de verschillende deelbesturen. Er is een strategische agenda opgesteld en er is gewerkt aan de visie en missie van het RTC in de verschillende deelbesturen.

Jaarlijks wordt een onafhankelijk onderzoek naar de voortgang van dit RIF-project uitgevoerd. Op basis van de aanbevelingen die daaruit voortkomen, worden activiteiten geïnitieerd.

RIF-PROJECT MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Een van de beoogde resultaten van dit project is, dat in 2019 tenminste de helft van de opleidingen van het Alfa-college volgens de principes van Regionaal Co-makingship worden uitgevoerd. Om dit te kunnen realiseren is het belangrijk dat in het RIF-project Model Regionaal Co-makingship wordt gewerkt als partner in ontwikkeling binnen een lerende economie, waar binnen een experimentele omgeving ruimte is voor diverse samenwerkende partijen om te komen tot innovatieve oplossingen. Kernbegrippen van regionaal co-makingship zijn: multidisciplinair, multilevel en cross-over. De activiteiten in dit RIF-project worden uitgevoerd in een aantal deelprojecten. In [bijlage 13](#) is daarvan een overzicht opgenomen, met per deelproject de in 2017 behaalde resultaten.

In algemene zin waren voor het gehele projectjaar 2017 de voornemens:

- het verder uitbouwen van het netwerk van partners;
- het verwerven van opdrachten die door multidisciplinaire en multilevel teams worden uitgevoerd;
- het uitvoeren van meting 1 van het onderzoeksprogramma;
- het opzetten van een programma voor verduurzaming van het model Regionaal Co-makingship;
- een vast dagdeel per week inroosteren waarop alle bij het programma betrokken studenten en docenten samen kunnen werken aan de vraagstukken.

Daarvan is in 2017 het volgende gerealiseerd:

- bij aanvang van het project in 2015 waren 77 partners uit het bedrijfsleven, instellingen en overheden verbonden aan het RIF-project, model Regionaal Co-makingship. Partners zijn afgevallen en nieuwe partners zijn toegetreden, waardoor de teller eind schooljaar 2016-2017 op 96 partners stond;
- de door de partners verstrekte opdrachten kregen in de loop van 2017 steeds meer een multidisciplinair karakter. Met als gevolg dat steeds meer opleidingen zich aansloten bij de projecten;
- in het onderzoeksprogramma dat is uitgevoerd onder regie van het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie', is gewerkt aan de afronding van de 0-meting, mede door het publiceren van een publieksversie over de bevindingen, en is een start gemaakt met het uitvoeren van meting 1.
- een belangrijk aspect van het RIF-project model Regionaal Co-makingship is de verduurzaming van het onderwijsconcept. In 2017 is, in samenwerking met een externe deskundige, een eerste aanzet gegeven voor het verduurzamingprogramma. Dit programma wordt opgezet in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg;
- In Hoogeveen, waar 6 van de 8 deelprojecten van het programma worden uitgevoerd, is in overleg met het managementteam een dagdeel per week ingeroosterd waarop alle bij de RIF betrokken studenten en docenten samen werken aan innovatieve vraagstukken.

Kenmerkende aspecten van het programma Regionaal Co-makership zijn het groot aantal deelnemende partners en de principes van Regionaal Co-makership waarmee binnen de deelprojecten gewerkt wordt. Dit brengt met zich mee dat de inbreng van sommige partners geen continuïteit heeft, maar slechts incidenteel plaatsvindt. Dit heeft tot gevolg dat sommige partners minder uren realiseren in de samenwerking (ook al ligt er onder de samenwerking een getekende overeenkomst). Een ander aspect in de samenwerking met een groot aantal partners is de (on)mogelijkheid om met alle partners opdrachten/vraagstukken te formuleren. Het zijn er simpelweg te veel. Het vereist veel inspanning van de projectleiders om de partners blijvend te verbinden aan het programma; dit heeft tot gevolg dat bij sommige deelprojecten urenregistraties achterblijven.

2018 is een cruciaal jaar voor het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Met name het aspect verduurzaming moet duidelijk vorm krijgen. Hiervoor zullen in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg pilots worden opgezet waarin medewerkers van het Alfa-college worden bijgeschoold in coaching en projectmatig werken. Daarnaast zullen oplopen worden georganiseerd voor leidinggevenden van het Alfa-college, aangesloten partners en studenten, waarin gevraagd wordt naar de opgedane ervaringen binnen de deelprojecten van het RIF-project Regionaal Co-makership. Verder krijgen het in stand houden, en waar mogelijk uitbreiden, van de netwerken voortdurende aandacht en zullen steeds meer onderwijsteams betrokken worden bij de uitvoering van het onderwijsconcept. Vanzelfsprekend zullen er innovatieve vraagstukken binnenkomen die waar mogelijk door multidisciplinaire en multilevel teams van studenten en docenten worden uitgevoerd.

RIF-PROJECT FIELDLAB PRACTICE

In dit RIF-project willen we een uniek opleidings- en innovatiecentrum ontwikkelen voor de bouw- en installatiebranche in Groningen. Het doel is om onderwijs beter aan te laten sluiten op regionale ontwikkelingen op het gebied van aardbevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig wonen. Dit gebeurt in afstemming met onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden.

Dit project is gestart in mei 2017. In de eerste fase is er gewerkt aan het opstellen van een team van mensen die na de zomervakantie met hun werkzaamheden in het kader van de projectdoelstellingen aan de slag konden gaan. Vanaf september 2017 is dit team daadwerkelijk gestart en zijn al verschillende opbrengsten zichtbaar geworden. In 2018 worden de werkzaamheden verder voortgezet en uitgebreid om zoveel mogelijk van de doelstelling te bereiken zoals die in de RIF zijn opgesteld. Hieronder volgt een overzicht van hetgeen gerealiseerd is binnen de vier projectdoelstellingen in 2017.

1. Verbeteren van kennis van 1.700 studenten in de bouw- en Installatieopleidingen op het gebied van bevingbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Binnen deze doelstelling zijn nieuwe modules en curricula ontwikkeld zoals een basistraining Revit, vier modules Installatietechniek, een module thuisbesturingstechniek d.m.v. Raspberry Pie en een keuzedeel metselen en worden plusmodules Beving voor niveau 4-studenten ontwikkeld. Daarnaast is gewerkt aan het versterken van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo-hbo. Zo loopt er vanaf november een project waarin studenten van de Hanzehogeschool en het Alfa-college gezamenlijk werken aan het ontwerpen van Tiny Houses voor Gebiedscoöperatie het Westerkwartier, is er een initiatief gestart waarbij studenten van Hanzehogeschool op het Alfa-college onderwijs krijgen in BIM, Building Information Modelling, en hebben VMBO-leerlingen lessen gevolgd op het MBO aansluitend op hun keuzedeel. Bovendien is eraan gewerkt om bedrijfscausistiek en praktijkprojecten te integreren in het onderwijs door o.a. met

woningbouwstichting Groninger Huis een traject te starten waarbij studenten van het Alfa-college een Tiny House gaan bouwen voor een project in Wagenborgen en hebben studenten Human Technology een multidisciplinair project gedraaid met studenten Zorg binnen Health Hub Roden.

2. Verbeteren van kennis en vaardigheden van 40 docenten en 40 praktijkopleiders en 1.200 medewerkers en zij-instromers op het gebied van belevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Er is een bijscholingsprogramma voor docenten ontwikkeld met daarin o.a. masterclasses Hybride waterpomp, Energieopslag, Risicobeheersing drinkwaterinstallaties, Pointclouds to BIM en BIM to model. Ook is een cursus Energie-maatwerkadviseur georganiseerd voor docenten en personeel van projectpartners. Ten behoeve van het professionaliseren van praktijkopleiders en gastdocenten is samen met OTIB, het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf, gekeken hoe hen op te leiden. In afstemming met het EPI-kenniscentrum is ook beoordeeld of dit ook voor andere branches kan. Ten slotte wordt samen met de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe, 'Werk in zicht', gekeken naar kandidaten voor het 1000-banenplan in het belevingsgebied en zijn ten behoeve daarvan modules voor de opleiding Metselen ontwikkeld.

3. Het verbeteren van de vaardigheden van 1.700 studenten op het gebied van belevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Dit gebeurt door het delen van praktijkfaciliteiten en specialistische apparatuur tussen deelnemende onderwijsinstellingen (vmbo-mbo-hbo) en bedrijven. Zo krijgen studenten van het Alfa-college en de Hanzehogeschool samen les binnen het Tiny Houses-project, krijgen VMBO-leerlingen oriëntatieprogramma's binnen het MBO en is het initiatief genomen voor het starten van een Fab Lab, waarbij ook wordt gekeken naar welke mogelijkheden de partners reeds hebben. Met Acantus, zijn gesprekken gevoerd over het realiseren van pop-up praktijkfaciliteiten in de regio (proefwoningen en gebouwen).

4. Het laten groeien van de Fieldlab Practice-community met 10 bedrijven per jaar. Binnen deze community worden actief nieuwe samenwerkingsverbanden gesmeed en kennis en ervaringen gedeeld.

Ten behoeve van het realiseren van deze doelstelling zijn een aantal kennisdelingsbijeenkomsten gehouden voor aangesloten partners. Er is een startbijeenkomst gehouden in september en er is aangesloten bij een aantal bijeenkomsten georganiseerd door EPI-kenniscentrum. Daarnaast konden de partners deelnemen aan de bij doelstelling 2 genoemde masterclasses. Ook is het initiatief genomen om een aantal bijeenkomsten te organiseren: een bijeenkomst voor bouwbedrijven en installatiebedrijven om hen te informeren over de verschillende initiatieven in dit RIF-project en het RIF-project Model Regionaal Co-makership en een bijeenkomst waar samen met het Zorg Innovatie Forum verschillende initiatieven uit de regio op het gebied van Healthy Ageing worden gepresenteerd vanuit het perspectief om daar eventueel bij aan te sluiten. De Fieldlab PracTICe community is ook toegenomen met een aantal bedrijven, o.a. met Cadac, Groninger Huis en Gebiedscoöperatie Westerkwartier. Met Grohe zijn gesprekken gaande over investeren in praktijkfaciliteiten.

2.3 EPI-KENNISCENTRUM

In 2014 is door het Alfa-college, de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen in een samenwerkingsverband het EPI-kenniscentrum opgericht. Het doel van de drie kennisinstellingen is om daarmee een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven binnen het 'aardbevingsdossier'. EPI-kenniscentrum verzorgt aardbevingsgerelateerde kennisdeling op het gebied van o.a. bouwen, techniek, veiligheid, psychosociale gevolgen en innovatie.

Via de pijlers Educatie, Praktijk en Innovatie (EPI) verzorgt het EPI-kenniscentrum onder meer opleidingen, trainingen, kennisbijeenkomsten, excursies en symposia, op elk niveau. Er wordt samengewerkt met het bedrijfsleven, de overheid en belangenorganisaties en het EPI-kenniscentrum voorziet zo de huidige en toekomstige (beroeps)bevolking van relevante kennis en vaardigheden. De drie kennisinstellingen willen zo bijdragen aan een mooi Groningen waar bewoners veilig, gezond en comfortabel kunnen wonen en werken. EPI-kenniscentrum ontleent kracht en toegevoegde waarde aan deze unieke samenwerking.

Daarbij kan EPI-kenniscentrum buiten de systematiek van deze instellingen een rol spelen in de samenwerking met alle organisaties, profit- en non-profit, die bereid zijn kennis te delen of een kennisbehoefte hebben. Hierdoor heeft EPI-kenniscentrum - naast de producten die met en voor de onderwijsinstellingen verzorgd worden - ook een eigen complementair aanbod van trainingen, opleidingen en kennisdelingsbijeenkomsten.

In 2017 is het EPI-kenniscentrum een belangrijker en meer zichtbare partner geworden in de kennisoverdracht in de regio. Er wordt door het EPI-kenniscentrum fors geïnvesteerd in de kennisprogramma's van de reguliere opleidingen van Alfa-college, Hanzehogeschool en RUG. Er worden nascholingen verzorgd in een programma voor kennisdeling waar de nieuwste ontwikkelingen, maar ook bestaande onderbelichte kennis, aandacht heeft gekregen. Door de komst van de, mede door EPI-kenniscentrum gefinancierde, Turkse lector Aardbevingsbestendig bouwen bij de Hanzehogeschool komt internationale kennis naar Groningen. De resultaten van de lector worden door het EPI-kenniscentrum gemonitord en zijn kennis wordt verwerkt in de nieuwe trainingen over aardbevingsbestendig bouwen en een specialistische seminar over funderingstechnieken.

Het EPI-kenniscentrum is intensief verbonden met de RIF-project Fieldlab PractICE van het Alfa-college (zie [paragraaf 2.2.](#)). Niet alleen door een forse financiële bijdrage maar ook vanuit het gezamenlijk belang om goede aanvullende scholingen voor de regio op MBO-niveau te ontwikkelen. Deze (bij)scholingen kunnen zowel door het EPI-kenniscentrum worden aangeboden aan de verschillende partijen in de regio als door het Alfa-college als aanvullende (keuze)programma's voor de reguliere studenten, waarmee deze goed worden voorbereid op het werk in de regio.

De module Communicatie en Gedrag is in 2017 weer gevolgd door 159 studenten (127 geslaagd) van de techniekopleidingen van het Alfa-college en 45 studenten (44 geslaagd) van de locatie Stadskanaal van Noorderpoort. Daarnaast hebben 26 studenten (25 geslaagd) van SchildersCOOL en 30 studenten (24 geslaagd) van SSPB de training communicatie en gedrag gevolgd.

De bouwopleidingen van het Alfa-college hebben in afstemming met het EPI-kenniscentrum het gezamenlijk ontwikkelde keuzedeel 'Aardbevingsbestendig Bouwen' als pilot aangeboden gekregen. Onderwerpen daarin zijn o.a. informatie over het ontstaan van de aardbevingen en excursies naar aardbeving-gerelateerde activiteiten in de regio zoals aardbevingsbestendig bouwen.

EPI-kenniscentrum en Alfa-college acteren in onderling overleg gezamenlijk op de arbeidsmarkt, bij provincie, UWV, werkpleinen en cao-partijen waarbinnen beide vanuit hun eigen expertise een aanvullend aanbod inbrengen. We zijn gezamenlijk actief partner in het netwerk dat als doel heeft om zoveel mogelijk werkzoekenden in de G11 (de 11

plattelandsgemeenten in de provincie Groningen die het meest te lijden hebben van de aardbevingen) voor te bereiden op werk in het aardbevingsgebied (het '1000-banenplan') en participeren gezamenlijk in het aanjaagteam van het project Dienstverlening Werkzoekenden en projecten Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt (project DWSRA).

Het EPI-kenniscentrum heeft op verzoek van de partners en de financiers een Raad van Advies en een Programmaraad opgericht waar het Alfa-college in participeert. Het EPI-kenniscentrum heeft in 2017 in overleg de onderwijskundige samenwerking met BuidInG (Building in Groningen, een kennis- en innovatiecentrum voor toekomstbestendig bouwen) uitgewerkt en gezamenlijk beschreven hoe beide organisaties elkaar in de aardbevingsregio kunnen versterken.

Het EPI-kenniscentrum is in 2017 zowel intern (organisatorisch) als extern (opgavegericht) gegroeid in de mate waarop het zijn dienstverlening heeft georganiseerd en bestendig en daarmee de basis heeft gelegd voor verdere groei, zowel kwalitatief als kwantitatief.

2.4 RIJNLAND INSTITUUT

Het Rijnland Instituut is een samenwerkingsverband tussen NHL Stenden, Alfa-college en Drenthe College. Sinds september 2017 is de Hanze Hogeschool als associate partner aangesloten. Het is een netwerk waarin kennis wordt ontwikkeld, gedeeld en toegepast door en voor het regionale beroepsonderwijs (hbo en mbo) en met partners in de beroepenvelden op het gebied van de Duits-Nederlandse internationalisering.

Het Rijnland Instituut wil de krachten bundelen van alle initiatieven van het mbo en hbo, de regionale en lokale overheid en het bedrijfsleven in Drenthe met Duitse partners. Er is afstemming met de verschillende 'stakeholders' binnen de onderwijsinstellingen die initiatieven hebben ontwikkeld in samenwerking met Duitse partners. Met hen wordt overlegd hoe, waar en waarmee het Rijnland Instituut de initiatieven kan ondersteunen en eventueel coördineren.

Het vierde symposium 'Grensoverschrijdende techniek, toerisme, taal en cultuur en Learning Innovation Organisation Network (LION)' in november 2017 toonde een staalkaart aan projecten waarin onderwijs en werkveld aan beide kanten van de grens nauw optrekken: onderwijsinnovatie, Job-beurzen, taal en cultuurprogramma's en stage- en studiemogelijkheden.

Voor de fysieke realisatie van een Kennisinstituut/Kennisconsulaat is op verzoek van de gemeente Emmen en de provincie Drenthe een subsidieaanvraag ingediend; deze is in december 2017 toegekend. Het Rijnland Instituut is hiermee het kennisinstituut voor Duits-Nederlandse betrekkingen voor de drie noordelijke provincies (startend vanuit de Provincie Drenthe), waar iedereen terecht kan met vragen, suggesties of onderzoekideeën op het gebied van grensoverschrijdende scholing en werkveld.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) vertegenwoordigt als expert 'Vrijtijdseconomie' de gemeente Emmen binnen het RELOS 3-project. Het is een gezamenlijk Europees project met samenwerking van SNN en ESF.

Elk jaar wordt de samenwerking tussen Alfa-college Hoogeveen (Business School) en Berufs Bildende Schule Lingen de module 'International Trade' aangeboden. Inmiddels wordt er een gezamenlijke Erasmus Plus aanvraag ingediend. De opleidingen Zorg en Welzijn van het Alfa-college hebben een nauwe samenwerking met de Berufs Bildende Schule Leer en Oldenburg. De opleidingen ICT zijn aangesloten bij het IT-Netwerk in Leer en beginnen met een samenwerking met GBS Nordhorn.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) heeft een Excellentieprogramma Duits Multidisciplinair ontwikkeld. Inmiddels wordt het op het HBO toegepast en krijgen studenten daarvoor 3 CE.

Het Rijnland Instituut heeft in samenwerking met het lectoraat Duurzame Innovatie in de regionale kenniseconomie een gezamenlijke Interreg Va aanvraag voor het project 'Community of Practice Euregionaal 2.0' ingediend.

In mei en oktober 2017 is de expert- en adviesgroep Rijnland Instituut bij elkaar gekomen bestaande uit vertegenwoordigers van middelbaar en hoger onderwijs, lokale en regionale overheden en het bedrijfsleven uit zowel Duitsland als Nederland. Deze komt twee maal per jaar officieel bijeen en maakt deel uit van het netwerk als samenwerkingspartner.

De komende jaren richten we ons op de vraagstelling of het mogelijk is de burgers in de regio te verbinden. We zijn op zoek naar en geven vorm aan de creatie van een burger die grensoverschrijdend denkt en handelt en die zich nieuwe ideeën als Europees burger eigen maakt. Is het mogelijk de grens, die vaak vooral in de hoofden van mensen zit, te slechten en de barrières in de economische en culture ontwikkeling weg te nemen? Het Rijnland Instituut is in die zin een testcase voor Europa. Als deze pilot tussen Noord-Nederland en Nedersaksen slaagt, dan is het ook mogelijk elders zulke Europese regio's te realiseren in andere grensgebieden.

De inspanningen die in het onderwijs plaatsvinden op het gebied van grensoverschrijdend onderwijs, missen slagkracht wanneer deze niet aansluiten bij de grensoverschrijdende sociaal-economische thema's en gedragen worden door de lokale en regionale bestuurders, politici en ondernemers. Het Rijnland Instituut ontwikkelt daarom voor hen een leergang Duits – Nederlandse betrekkingen. Bij voldoende inschrijvingen zal de leergang worden aangeboden in 2018. De leergang zal bestaan uit zes jaarlijkse bijeenkomsten voor groepen van maximaal twaalf personen van beide kanten van de grens. De (dag)bijeenkomsten zijn thematisch en worden door thema-experts verzorgd op locaties binnen het gebied van de Eems-Dollard Regio (EDR)/Euregio, evenredig verdeeld in Duitsland en Nederland.

In het Rijnland Instituut willen we grensoverschrijdend nieuwe ideeën formuleren en vervolgens in praktijk brengen. Daarvoor moeten onderwijs, werkveld en arbeidsmarkt in een goede relatie tot elkaar en vooral nauw samen met elkaar optrekken. Als wij erin slagen een gezamenlijk onderwijsplan te formuleren met de partners aan weerszijden van de grens, tweetalige opleidingen te creëren met volop overstapmogelijkheden en een diploma dat zowel in Nederland en Nedersaksen geldig is, kan de regio uitgroeien tot een voorbeeld voor andere gebieden.

2.5 INNOVATIEPLANNEN VAN TEAMS

In 2017 stond voor wat betreft de innovatieplannen voor teams vooral de verbeterde planvorming van de innovatieplannen op de agenda. Dit wilden we bereiken door:

- het verbeteren en aanscherpen van de criteria voor het aanvragen van een innovatiebudget, met meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- een betere voorlichting gericht op de procedure van aanvragen, de kwaliteit van de projectaanvragen en het gezamenlijk uitwerken van innovatieve ideeën.

We hebben dat bereikt door de volgende acties:

- de samenstelling van de voorbereidingsgroep is gewijzigd, waardoor een directe verbinding is gelegd met de ervaring die er is met innovatie in de beide lectoraten. Op basis van gesprekken in de voorbereidingsgroep zijn de voorwaarden en is het format aangescherpt, gekoppeld aan de gewenste ontwikkeling: meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- er zijn voor de inleverdatum van de plannen verplichte werkbijeenkomsten voor potentiële indieners van innovatieplannen georganiseerd;
- de plannen zijn in eerste instantie voor een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget geselecteerd door een selectiecommissie, bestaande uit de voorbereidingsgroep, aangevuld met een opleidingsmanager, een docent en de kartrekker van het thema Excellentie van het kwaliteitsplan;
- het College van Bestuur heeft de voordracht van de selectiecommissie overgenomen en daarnaast nog enkele andere innovatieplannen gehonoreerd.

Voor het schooljaar 2017-2018 zijn 9 innovatieplannen met een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget in het Alfa-college gestart. In [bijlage 14](#) is een overzicht van deze plannen opgenomen, inclusief de voortgang in 2017.

Voor 2018-2019 wordt in het voorjaar een vergelijkbaar traject gevolgd met inspirerende bijeenkomsten voor potentiële indieners van de innovatieplannen. Daarnaast wordt in 2018 onderzoek gedaan naar hoe de innovatieplannen zich verder kunnen doorontwikkelen.

2.6 OVERIGE ONDERWIJSINNOVATIES IN EN MET DE REGIO

2.6.1 REGIO GRONINGEN

TOEKOMSTIG TECHNISCH VAKMANSCHAP IN NOORD-NEDERLAND

Een nieuwe opleiding ontwikkelen op het snijvlak van techniek, ICT en duurzaamheid: dát was het idee waarmee acht Noord-Nederlandse partijen, waaronder het Alfa-college, de Rijksuniversiteit Groningen, OTIB en diverse bedrijven uit de installatiebranche, bij elkaar kwamen. Door met elkaar om tafel te gaan, erkenden deze partijen de noodzaak om als onderwijs, bedrijfsleven en overheden intensief samen te werken om toekomstbestendige opleidingen en duurzaam vakmanschap te realiseren. Het project is in januari 2017 voorbereid en is na de zomer opgestart voor onze mbo-studenten van elektro- en installatietechniek niveau 4. Omdat er op niveau 3 geen soortgelijke opleiding is, zijn er ook een aantal studenten van niveau 3 gestart.

In de ontwikkeling van de opleiding ligt de focus op drie belangrijke pijlers: digitale vaardigheden, 'social skills' en technische kennis. Daarnaast is er veel aandacht voor het probleemoplossend vermogen en zelfstandig werken, vaardigheden (21st Century Skills) die de studenten nodig hebben in hun toekomstige werkveld.

Voor het ontwikkelen van de sociale vaardigheden worden methodieken ingezet die in Amerika al jaren goede resultaten opleveren: de 'Workplace literacy arc' en de reflectieve 'Learning reports'. Met de inzet van een coach wordt de link tussen het werkveld en de vertaling naar de lessen gelegd. De rol van de coach is een wezenlijk andere rol dan die van de mentor. De coach heeft zowel een verbinding met het onderwijsprogramma als direct contact met het werkveld. De coach zorgt ervoor dat het proces in de volle breedte kan worden ingezet en gevolgd.

Met het project willen de betrokken partijen een succesvol voorbeeld en een succesvolle inspiratiebron zijn voor andere opleidingsinstituten. Om te zorgen voor een duurzame plaatsing van jongeren op de arbeidsmarkt, moeten we het ontwikkelen en uitvoeren van beroepsopleidingen niet meer zien als een taak van het onderwijs alleen, maar er ook en juist voor zorgen dat het bedrijfsleven actief bijdraagt aan de innovatie van technische beroepsopleidingen. In alle facetten is in dit project dan ook sprake van een gedeelde gezamenlijke verantwoordelijkheid bij zowel het ROC als het bedrijfsleven.

Rondom de ontwikkeling van de opleiding Technicus engineering I & E is een projectgroep gevormd van onderwijsinstellingen en installatiebedrijven uit Noord-Nederland. Samen werken zij, onder de projectnaam 'Toekomstbestendig technisch vakmanschap' aan de ontwikkeling van een opleiding waar vakmensen van de toekomst worden opgeleid. Het vooraf meenemen van alle partijen is een succesvolle factor gebleken en heeft er mede voor gezorgd dat er veel snelheid gemaakt kan worden in het lerende proces. Ouders en studenten zijn erg enthousiast over de andere onderwijsopzet waarbij ze in nauwe samenwerking met het werkveld opdrachten uitvoeren. Vanuit het werkveld geeft men aan dat dit project kansen biedt om de doelgroep van toekomstige arbeidskrachten te bereiken. Studenten worden ook actief betrokken bij de ontwikkeling van het project zelf: zo hebben een aantal studenten een projectvergadering bijgewoond en worden ze regelmatig gevraagd om feedback.

De uiteindelijke doelstelling van het project is: een vernieuwde vakmanschapsopleiding op het niveau van mbo-4, die leerlingen voorbereidt op technische combinatiefuncties in de toekomst. Dat doen we niet alleen door ze installatie- en elektrotechnische vaardigheden bij te brengen, maar ook en juist door te focussen op nieuwe (digitale) technologieën en veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van hun persoonlijke en sociale vaardigheden. Daarnaast bereiden we de leerlingen voor op het toekomstig vakmanschap door het 'leren-leren' methodisch in te bouwen in de opleiding.

Het is een nieuwe aanpak voor het ontwikkelen van opleidingen die aansluiten bij de vraag uit het bedrijfsleven. Dat doen we door zowel het onderwijs als het bedrijfsleven verantwoordelijk te maken voor het ontwikkelen van de vakmanschapsopleiding.

Jaarlijks worden 15 tot 30 talentvolle jongeren (tot 25 jaar) in een duale opleiding opgeleid, een opleiding die wordt uitgevoerd door het Alfa-college samen met de technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. De opleiding wordt halverwege omgezet in een werk-leerplek (traineeship) met arbeidscontract bij technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. We bouwen op deze wijze aan een actieve learning community (kennisnetwerk) in Noord-Nederland op het gebied van vakmanschap. Een evaluatie van dit project zal plaatsvinden in 2018.

BOUMABOULEVARD

CROSS-OVERS

Cross-overs komen tot uiting in mooie initiatieven zoals de studenten van ICT die een telefooncentrale bouwen voor docenten van administratieve opleidingen of de cross-over tussen de opleidingen Interieur en Hout & Meubel, die zich gezamenlijk buigen over het inrichten en ontwerpen van een publieksruimte bij een zorgboerderij. Onder de vlag van excellentie volgt een groep studenten van de niveau 3 en 4 opleidingen naast hun reguliere programma een cursus Cambridge Engels dat toeleidt naar het officiële examen.

SAMENWERKING IN DE ICT

Vanuit de ICT opleidingen is in 2017 een start gemaakt met de samenwerking met Google, IBM, Digital City. Tijdens een startdag voor alle eerstejaars studenten is samen met deze partners gekeken naar nieuwe ontwikkelingen in de ICT-branche en wat dit betekent voor ontwikkelingen in het onderwijs. Ook is besproken wat deze ontwikkelingen betekenen voor het type werknemer dat in de toekomst door bedrijven zal worden gevraagd en waarbij naast cognitieve ook de conatieve capaciteiten belangrijk worden.

KIEMKRACHT 3.0

In het ondernemerschapsprogramma Kiemkracht 3.0 wordt het onderwijs samen met bedrijven vormgegeven. Kiemkracht is een ondernemerschapsprogramma waar studenten Multi Media Design en Mode Maatkleding gedurende 20 weken een dagdeel per week aan een eigen bedrijfsidee werken waarbij ze begeleid worden door coaches uit het bedrijfsleven. Het bedrijfsidee wordt uitgewerkt in een definitief ondernemersplan.

KARDINGE

KARDINGEFESTIVAL

In het schooljaar 2016-2017 bestond de opleiding Sport en Bewegen 15 jaar. De opleiding heeft dit gevierd met lustrumactiviteiten in de festivalweek 'Kardingefestival' georganiseerd met docenten, studenten en partners. Voor Sport en Bewegen was dit lustrum een kans om 'doelbewust naar buiten' te treden. We hebben hierin expliciet samengewerkt

met partijen van zowel binnen als buiten het Alfa-college. Vanuit onze visie/missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op' hebben we het lustrumjaar ingezet om de directe relaties met het gebied rondom Kardinge, alumni, Alfa-college, andere ROC's en de sportwereld intensiever te betrekken bij het onderwijs.

Het motto van 15 jaar Sport en Bewegen was 'wat beweegt jou?', ontstaan vanuit de slogan 'wie wil je zijn?'. De doelgroep voor het Kardingefestival bestond uit - Sport en Bewegen: medewerkers en studenten van Sport en Bewegen, medewerkers van het Alfa-college, externe relaties, (sport)onderwijs, sport- en gezondheidsorganisaties, overheden, BPV-bedrijven, alumni en leveranciers

Met de organisatie van het Kardingefestival hebben we een aantal belangrijke stappen gezet, waarbij gedacht moet worden aan het verstevigen van interne en externe samenwerking en het betrekken van het sportnetwerk bij het onderwijs. Voor 2017/2018 maar ook in de jaren daarna vormt het Kardingefestival een mooie impuls om uitvoering te geven aan onze missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op', door een lerend netwerk waarin werkveld, alumni, docenten en studenten participeren.

ONS ONDERWIJS EN ONS GEBOUW

Actief wordt er gekeken hoe we ons eigen gebouw kunnen inzetten om meer externe partijen en collega's (ook van andere locaties) binnen te kunnen krijgen t.b.v. crossovers en duurzame samenwerkingsverbanden, uiteraard in een onderwijssetting waarin de student centraal staat. We zijn tot de conclusie gekomen dat we beter onderwijs kunnen aanbieden als we uit het standaard klaslokaal vertrekken en (deels) onze plek zoeken midden in het werkveld. We willen niet meer leren óver de sport in al zijn variëteiten, maar we willen daar onderdeel van zijn. De traditionele klas kan blijven bestaan maar wel minder prominent. Een nieuw type onderwijs is nodig, waarbij we het werkveld in de school halen en de school naar het werkveld brengen. Daardoor wordt ons onderwijsaanbod aantrekkelijker en dat vereist enige aanpassing aan ons gebouw. In 2017 zijn hiervoor de eerste stappen gezet. Alle activiteiten dragen uiteindelijk ook gericht bij aan onze ambitie: Noord-Nederland Veilig en Vitaal. Deze ambitie delen we door als Alfa-college één van de partners van Health i Port te vormen. In dit platform werken partners in verschillende segmenten samen en ontwikkelen en delen zij kennis, met als doel Noord-Nederland op de kaart te zetten als de meest gezonde en vitale regio in Nederland.

FC GRONINGEN

De B-, C-, en D-jeugd van FC Groningen krijgt op woensdag lessen 'motorisch leren' van de studenten van ons Johan Cruyff College. Door andere sporten te doen, leert de voetballer extra vaardigheden die goed van pas kunnen komen. Niet alleen trainers maar ook docenten doen hierbij aan kennisuitwisseling. Jonge voetbaltalenten van FC Groningen krijgen training in balsporten, dansen en vechtsport. Jonge sporters en trainers leren van en met elkaar. Voor de mbo-studenten is het de ultieme training: ze geven les in de sport waar ze goed in zijn, aan topsporters die beweging en vaardigheden snel aanleren. En ze leren nog beter lesgeven, in een topsportomgeving. In 2017 is het aantal studenten dan ook uitgebreid tot een aantal van 120.

LIFESTYLE EN BEWEGINGSAGOGIEK

Binnen het profiel agogiek zijn er vele samenwerkingspartners waaronder de Noorderbrug, ouderensport, Kids united en SBO de Kimkiel. Studenten leren hier in een contextrijke omgeving waarin de persoonlijke ontwikkeling centraal staat binnen dit profiel. Het profiel Lifestyle draagt dezelfde pedagogische visie waarin de ontwikkeling van het individu centraal staat. Werken in het werkveld bij onder andere Dijkmansport, Springs en Ron Haans wordt intensief vormgegeven waarin onderwijs en praktijk hand in hand gaan om samen te komen tot een win-win-situatie. Het afgelopen jaar zijn de samenwerkingsverbanden die we hebben met het werkveld, gecontinueerd en verder versterkt.

KLUIVERBOOM

KLUIVERBOOM ALS LOCATIE

Er liggen op facilitair gebied plannen en ambities die echte cross-overs zijn in ontwerp en uitvoering.

In één van onze koersuitspraken stellen we ons als doel om studenten uit te dagen het beste uit zichzelf te halen in een verantwoorde leeromgeving. In ons jaarplan facilitair hebben we daarom opgenomen dat we de buitensportgebieden ten volle gaan benutten in samenwerking met de omringende scholen, organisaties en de gemeente. De eerste stappen zijn hiervoor in 2017 gezet en gedurende het schooljaar 2017/2018 zullen we visies delen, keuzes maken over inrichting en gebruik, handhaving en financiering.

Gedurende het schooljaar 2017/2018 hebben we een nieuw cateringconcept ingevoerd: meer elan, meer uniformiteit en betere aansluiting bij studenten. De catering wil voor het schooljaar 2017/2018 minimaal de zilveren schaal voor gezonde schoolkantine behalen. Deze schaal is een bevestiging vanuit het Voedingscentrum voor een gezond aanbod en gerichte aandacht voor gezonde voeding.

OPLEIDING HAARVERZORGING

Onze opleiding haarverzorging staat bekend om de innovatieve onderdelen. Zo zijn in 2017 de voorbereidingen voor een Barbershop gecreëerd. Deze is tot stand gekomen op basis van de behoefte vanuit het werkveld. Alumni worden ingezet als gastdocent. In de salon wordt een speciale 'barbiershoeke' ook gebruikt tijdens de reguliere kapsalontijden. Een mooi neveneffect van deze barbiershoeke is dat hierdoor steeds meer mannelijke studenten instromen. Trots zijn we ook op het feit dat de opleiding Haarverzorging dit jaar weer als nummer 1 in de keuzegids MBO vermeld staat.

UMCG GILDE VERPLEEGKUNDIGE NIVEAU 4

Het UMCG Gilde Verpleegkundige niveau 4 is het eerste Gilde op niveau 4 in Nederland! Het Gilde is een initiatief van het UMCG, Noorderpoort, Alfa-college en ROC Menso Alting. In het eerste jaar maken studenten van de drie ROC's kennis met het UMCG en elkaar, en gaan ze op een snuffelstage. In het tweede jaar doen de studenten een oriënterende stage. In leerjaar drie en vier gaan de (in totaal 24) studenten verder met praktijkleren en vinden de lessen plaats in de leerruimte (leerhome) van het UMCG. Docenten van de ROC's en inhoudsdeskundigen van het UMCG verzorgen het onderwijs en ondersteunen de studenten op de afdeling.

Studenten leren door deze samenwerking met eigentijdse methoden kwaliteit van zorg en welzijn verlenen. Zij leren het sociale netwerk en het multidisciplinaire netwerk van de cliënt (de oudere) te benutten en zijn goed toegerust om preventieve en technische ondersteuning van zorg en welzijn te bieden. Ze hebben een grotere mogelijkheid tot een baan na diplomering en hebben daardoor een goed arbeidsmarktperspectief. De huidige professionals in de zorg

participeren in het samen met studenten en docenten verwerven van 21st Century Skills. Zij kunnen zich hierdoor beter kwalificeren waardoor zij breder inzetbaar zijn voor de (ouderen-)zorg. In de samenwerking staat de zorg- en welzijnsvraag van de cliënt centraal. De professionals zijn goed toegerust, waardoor zij goed kunnen inspelen op de vraag van de cliënt en mogelijk meer tijd een aandacht aan de cliënten besteden. Hierdoor ervaren de cliënten meer welzijn. Deskundige professionals zijn de leermeester van de student, er wordt breed opgeleid vanuit meerdere disciplines, de leeromgeving wordt versterkt en theorie en praktijk worden dicht bij elkaar gebracht. De meerwaarde voor ons als Alfa-college is dat wij kunnen voldoen aan de vraag uit de arbeidsmarkt en onze opleidingen kunnen doorontwikkelen met als doel het bieden van een aantrekkelijk onderwijsconcept in een innovatieve leeromgeving waar meer relevante stageplekken van goede kwaliteit beschikbaar zijn.

NETWERK ZON

Netwerk ZON werkt al meer dan 20 jaar samen met het Alfa-college, Noorderpoort, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Hanzehogeschool (samen met het werkveld) op het gebied van zorg- en welzijns onderwijs. In 2017 stond de innovatie rondom interdisciplinaire samenwerking en doorlopende leerlijnen niveau 1 en 2 tot en met niveau 6 centraal en zijn 15 interdisciplinaire leernetwerken opgestart. Binnen de leernetwerken staat een interdisciplinaire methode centraal, waarbij altijd de burger met zijn zorg- en welzijnsvraag centraal staat. De leernetwerken leveren interdisciplinaire casuïstiek of methoden aan, die worden geïntegreerd in oefenopdrachten en ontwikkelingsgerichte toetsen. Op deze manier worden studenten voorbereid op hun stage in een leernetwerk. Een voorbeeld is de methode 'Beeldvorming'.

In 2018 vindt de doorontwikkeling van het project plaats: er zijn in 2018 in totaal 30 leernetwerken actief en studenten, docenten en werkbegeleiders ontwikkelen zich tot de nieuwe professional Zorg en Welzijn Healthy Ageing.

2.6.2 REGIO HARDENBERG

PEDAGOGISCHE DIDACTISCHE VISIE

Vorig schooljaar zijn we met ondersteuning van Carlos van Kan, die onderzoek gedaan heeft naar pedagogische visies in het mbo, gestart met het beschrijven van eigen teamvisies op dit gebied. Alle teams zijn bevraagd op hun onderwijspedagogische visies o.b.v. de vragenlijst van Carlos van Kan en de uitkomsten zijn vergeleken met de pedagogisch didactische visie die uit het strategisch beleidsplan van het Alfa-college naar voren komt. Op basis daarvan zijn vervolgcacties gepland. Verder zijn collega's opgeleid om met teams in gesprek te gaan over het herkennen van bumpy moments, dilemma's die zich voordoen in de dagelijkse onderwijspraktijk in de interactie tussen docent en student en het voeren van de pedagogische dialoog hierover. Hier is het belangrijk te kijken welke handelingsalternatieven een docent hier heeft.

Dit proces komt langzaam maar zeker steeds beter op gang. Het komend jaar staat het ontwikkelen van een blauwdruk voor teams op het programma om een vervolgstap te kunnen maken met het concretiseren van de pedagogisch-didactische visie en het uitvoeren van train-de-trainer-activiteiten in de teams.

SAMENWERKING EN CO-MAKERSHIP

Het Alfa-college leidt op voor de toekomst. Het is belangrijk dat studenten buiten hun eigen vakgebied en met andere opleidingen en bedrijven samen leren werken. Afgelopen jaar zijn naast de bestaande innovatieve projecten de volgende onderwijsinnovaties geïnitieerd. Samenwerking met bedrijven en instellingen is in de meeste opleidingen inmiddels gemeengoed geworden en in het curriculum verankerd. Met de opleidingen waar dit achterblijft zijn afspraken gemaakt om hierin stappen te zetten. Het betreft hier voornamelijk de administratieve opleidingen.

ICT-connecting

Acht toonaangevende ICT-bedrijven, hogeschool Stenden en het Alfa-college willen zich inzetten om de werkgelegenheid in de ICT-bedrijven in de regio te behouden en te versterken. Het probleem van een tekort aan ICT-docenten en de snel verouderde kennis bij docenten willen we hiermee aanpakken.

Dienstverlening niveau 2

Studenten Dienstverlening niveau 2 gaan in het nieuwe schooljaar wekelijks een dag de school uit onder begeleiding van de coach en zo mogelijk met andere opleidingen. Zie hiervoor ook 2.5 Innovatieplannen van teams.

Groene Welle

De samenwerking met AOC De Groene Welle wordt geïntensiveerd en onderzocht wordt waarin raakvlakken zitten: keuzedelen, aanbod aan opleidingen, taal- en rekenonderwijs etc.

HBO-VP

Door de partners in de regio SXB, BTW, Tangenborgh en het LOI is een HBO-V programma ontwikkeld met als doel het behouden van de HBO-V'ers voor de regio. Als regio participeren wij in dit project.

TiB, Techniek in Bedrijf

Er is een TiB-aanvraag ingediend en toegekend om met PO, VO, PABO Stenden, bibliotheek, cultuurkoepel, bedrijven en de gemeente Hardenberg intensief samen te werken om een cultuuromslag t.a.v. keuze voor techniek te bewerken.

Samenwerking vmbo scholen in de regio

Er is een start gemaakt om een platform in te richten voor samenwerking en afstemming met de vmbo-scholen. Met name taal, rekenen, LOB en samenwerken in projecten zijn onderwerp van gesprek.

EXCELLENTIE

Hardenberg zet in op excellentie. Er is een regionaal excellentieplan ingeleverd en goedgekeurd. Er wordt ingezet op 3 lijnen: MBO+, internationalisering en innovatie. Om het plan uit te voeren zijn werkgroepen ingericht die, met behulp van de methodiek Scrum, vorm en inhoud geven aan deze 3 excellentielijnen.

2.6.3 REGIO HOOGEVEEN

De regio heeft een tweetal thema's centraal gesteld. Het ene thema heeft betrekking op de wens om stapsgewijs elke dag te werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en het andere thema op de samenwerking met instellingen en bedrijven in de omgeving van het Alfa-college waardoor er voor studenten een contextrijke leeromgeving ontstaat. Voor het thema van de continue kwaliteitsverbetering is bij een aantal teams de aanpak van de Stichting LeerKRACHT gekozen.

LEERKRACHT

Na een aantal oriënterende bedrijfsbezoeken waar deze aanpak in de praktijk gebracht werd, is LeerKRACHT bij een aantal opleidingen geïntroduceerd. De teams rondom Zorg en Welzijn zijn begonnen met deze aanpak en de eerste resultaten zijn positief. Het blijkt dat docenten zich meer eigenaar gaan voelen van het onderwijs dat zij aanbieden, zij vergaderen minder en effectiever en doen in korte tijd veel leerervaringen op. Ook bij andere opleidingen wordt gewerkt aan dezelfde thema's maar met andere methoden. Bij de verschillende opleidingen wordt gewerkt met scrummethoden. In 2018 zal er een grote evaluatie plaats vinden bij alle opleidingen die gebruik maken van de aanpak van de Stichting LeerKRACHT. Wanneer deze evaluatie positief uitvalt zal er onderzocht worden of het mogelijk is dat meer teams deze aanpak zullen overnemen.

De methodiek gaat uit van vier instrumenten; bordsessie, gezamenlijk lesontwerp, lesbezoek en feedback en de stem van de student. De instrumenten versterken elkaar onderling en leiden tot verbeteringen in het onderwijs. In het eerste half jaar staat de start en training centraal. De sessies in het kader van LeerKRACHT zijn in plaats van de vergaderingen gekomen. De teams moesten daar erg aan wennen. Het bord staat centraal en na een korte sessie gaan docenten aan het werk met de actiepunten op het bord. Dat gebeurt in plaats van agenda's, notulen en afsprakenlijstjes. Van alle docenten wordt een bijdrage verwacht. Docenten zijn in the lead en pakken de regie op het eigen werk. Er wordt kritischer gekeken naar wat van docenten verwacht wordt. Een steeds terugkerende vraag is hoe hetgeen we doen bijdraagt aan beter onderwijs en of dit in het belang van de student is. Dat betekent ook durven stoppen met bepaalde zaken. Het onderwijs staat centraal en er wordt meer inhoudelijk over onderwijs gesproken.

Tijdens de studentenarena zijn alle docenten aanwezig en wordt een groep studenten bevraagd over het onderwijs. Een gespreksleider bereidt het gesprek met de studenten voor en tijdens het gesprek luisteren de docenten naar de verhalen van de studenten. Na afloop worden verbeterpunten geformuleerd door het team. Studenten zijn positief over het onderwijs en kunnen goed aangeven waar aandachts- of verbeterpunten liggen. Twee jaar is nodig om de methodiek volledig eigen te maken en te komen tot systematisch verbeteren van onderwijs door het stellen en realiseren van doelen.

SAMENWERKING IN DE REGIO

Het Alfa-college in Hoogeveen heeft een warme relatie met zowel de gemeente Hoogeveen als met bedrijven en instellingen in de regio. Er zijn veel samenwerkingsprojecten en overeenkomsten en een aantal voorbeelden daarvan worden hier benoemd. De nieuwe opleiding Dienstverlening niveau 2 laat een belangrijk initiatief zien en ook de AG-opleidingen leiden studenten op in een dynamisch werkveld. Voor de eerste groep is het belangrijk dat er voldoende praktijk in het curriculum verweven zit. Er wordt dan ook steeds gezocht naar mogelijkheden om in praktijksituaties te kunnen werken. Binnen de technische opleidingen wordt al heel lang met projecten gewerkt (AC Duurzaam), voor de

ICT-opleidingen gebeurde dat veel minder. De ICT-academie is een voorbeeld waarbij er sprake is van co-creatie. Het doel is om studenten op te leiden in een contextrijke leeromgeving. Zij werken aan concrete opdrachten. Een aantal initiatieven wordt hieronder toegelicht.

DIENSTENCENTRUM

De opleiding Dienstverlening-breed op niveau 2 onderzoekt in samenwerking met de Stichting Welzijnswerk Hoogeveen of het mogelijk is om met ingang van september 2018 een dienstencentrum te starten. Het dienstencentrum beoogt een praktijkplek te zijn waarin studenten Dienstverlening-breed bezig kunnen zijn met praktijkleren. Uit onderzoek blijkt dat in Hoogeveen een kleine 400 huishoudens vragen hebben waarvoor geen formele ondersteuning geboden kan worden en die zouden kunnen profiteren van de diensten die onze studenten kunnen leveren.

VERANDERINGEN IN DE OPLEIDINGEN ASSISTENTEN IN DE GEZONDHEIDSZORG (AG)

Voor de AG-opleidingen is er in oktober 2017 in samenwerking met zes noordelijke ROC's een conferentie georganiseerd met de werkvelden over de innovaties en veranderingen in het werk van de dokters-, tandarts- en apothekersassistenten. Werkvelden gaven aan dat de assistente van nu andere rollen gaat krijgen waarop het onderwijs moet kunnen anticiperen. In januari heeft er een vervolgesprek plaatsgevonden met de beroepsverenigingen van de drie verschillende opleidingen en de S-BB om te komen tot het herschrijven van het beroepsprofiel. Medio juni/juli 2018 is de verwachting dat helder wordt wat dit voor de opleidingen betekent.

ADAPTIEF ONDERWIJS

Voor de ICT-opleidingen was het inrichten van individuele leerlijnen en adaptief onderwijs als prioriteit genoemd. In 2017 is een start gemaakt met adaptief leren i.h.k.v. organisch veranderen. Vanaf februari 2018 zal dit ingevoerd worden. Het is de bedoeling om dit in 2018 in te voeren in de gehele techniekafdeling. Het is de ambitie dat dit een gemoduleerd onderwijsaanbod wordt waardoor studenten meer keuzemogelijkheden krijgen tijdens hun opleiding. In 2018 zal er een presentatie in het managementteam worden gegeven om de behoefte aan deze vorm van onderwijs bij andere opleidingen te peilen.

ICT-ACADEMIE

De ICT academie is vorig jaar in de stijgers gezet met partners in de regio die met het Alfa-college mee willen werken. Het fundament is gelegd voor de optimale samenwerking tussen onderwijs en werkveld waarbij vanaf februari 2018 studenten extern ondergebracht zullen worden in de ICT-academie. De ICT academie is een samenwerkingsverband tussen Alfa-college en externe partners. In september 2018 zullen ook studenten van NHL Stenden participeren in de academie.

ONDERWIJSINNOVATIE

2.1 LECTORATEN

Het Alfa-college heeft sinds 2009 samen met NHL Stenden Hogeschool het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie'. Daarnaast is vanaf 2017 samen met de Hanzehogeschool Groningen het lectoraat 'Ondernemen in verandering' gestart. In deze paragraaf worden de activiteiten in beide lectoraten in 2017 beschreven.

LECTORAAT DUURZAME VERBINDING IN DE REGIONALE KENNISECONOMIE

Het lectoraat 'Duurzame verbinding in de regionale kenniseconomie' is een gezamenlijk lectoraat van Alfa-college en NHL Stenden Hogeschool. De opdracht van het lectoraat is: ontwikkel, onderzoek en verdiep nieuwe en duurzame vormen van publiek-private samenwerking in lerende netwerken tussen hbo, mbo en regionaal bedrijfsleven op nieuwe combinaties van Vrije Tijd, Wonen en Gezondheid.

Het lectoraat heeft 27 kenniskringleden (waarvan 14 uit het Alfa-college, 5 van NHL Stenden Hogeschool, 8 gasten, waarvan 5 van de Hanzehogeschool en 3 externen divers in regio Drenthe) met 2 promovendi (1 uit NHL Stenden en 1 externe uit de Zorgsector).

Het werkt in 3 regioteams: Drenthe/Noordoost-Overijssel, Groningen en Friesland en binnen 5 onderzoekslijnen:

- Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid
- Crossovers Gezondheid, Wonen en VrijeTijd/Toerisme
- Leren op de werkplek in Recoma-binnenlabs voor docenten
- Leren op de werkplek in Recoma-buitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers
- Lerende netwerken en convenierrollen.

De onderzoekslijnen worden door co-makship tussen hbo en mbo met bedrijven uitgewerkt in zo'n 45 (onderzoeks-)projecten

Het levert een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van onderzoek en onderwijs door samen met andere onderzoekers in binnen- en buitenland maar vooral met het bedrijfsleven vorm te geven aan nieuwe combinaties van Vrije Tijd en Gezondheid in innovatieve real life leeromgevingen, labs of ateliers, zoals het Klooster in Hoogeveen of de kerk in Veenhuizen. Dat gebeurt met multidisciplinaire leerinhouden en multilevel studenten-teams en hun docenten uit hbo en mbo. Daartoe zijn Recoma-binnenlabs ontwikkeld voor en met hbo- en mbo-docenten op onderwijslocaties in Drenthe en Groningen en 16 Recoma-buitenlabs samen met bedrijven en studenten in geheel Noord-Nederland.

Het lectoraat participeert bijvoorbeeld sterk in de derdejaars hbo-module Leisure Networks, in stageopdrachten in mbo-opleidingen in Groningen en Hoogeveen/Hardenberg en in tweedejaars stageprogramma's voor de AD-opleidingen Logistiek en Transport. Ook heeft het mede de nieuwe Master Educatief Leiderschap ontwikkeld, is het bezig een Euregionale summerschool Lerende Netwerken in te richten en heeft het een binationaal en hbo/mbo-project LION met de Hochschule Osnabruck.

Het lectoraat werkt , zeker door toedoen van de grote kracht en expertise van alle kenniskringleden, samen met zo'n 60 actief betrokken bedrijven uit de regio in drie publiek-private multidisciplinaire ketens onder leiding van de kenniskringleden of de lector. De bedrijven zijn innovatieve voorlopers in hun regio of discipline en komen uit de domeinen toerisme, vrije tijd, zorg, welzijn, bouw, economie, facilitaire dienstverlening en hotels, cultuur en sport en bewegen.

Er worden nieuwe combinaties ontwikkeld rondom bijvoorbeeld het Landgoed De 4 Elementen en nieuwe gastconcepten voor de Tuinen van Weldadigheid. De bedrijven komen meer en meer ook uit de euregio. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking in een Community of Practice Tourism met o.a. twee Geoparken, Hondsrug en Terra Vita, over veranderende gastprofielen en nieuwe regionale cross-over-arrangementen met bewoners, bedrijven en bezoekers uit de beide regio's. Het lectoraat leidt diverse lerende netwerken met clusters van bedrijven en/of overheden, bijvoorbeeld het netwerk met 9 afdelingen van de Treant Zorggroep over de rol van informeel leren met en over crossovers op de werkplek. Ook voert het diverse opdrachten uit om de systematiek van het opzetten en leiden van duurzame lerende netwerken ook aan anderen te leren; bijvoorbeeld het lerende netwerk Sportinnovator in de combi Bewegen en vrije tijd.

Er is veel aandacht voor de expertise in de 5 onderzoekslijnen. De onderzoekslijn 'Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid' heeft in 2017 nadrukkelijk de aandacht getrokken van onderzoeksorganisaties als SIA, VWS, NRO en SNN. Dit heeft geresulteerd in een flinke toename van participatie van het lectoraat in meerjarige onderzoeksprogramma's en -consortia. De onderzoekslijnen m.b.t. leren in op de werkplek in Recoma-binnen en -buitenlabs zijn onderwerp geworden van een van onze eigen promovendi i.s.m. de Open Universiteit en van een binationale programma's met de Euregio en o.a. de Hochschule Osnabruck. Ook zijn enkele van onze onderzoeken vanaf oktober 2017 een pilot in het NRO-onderzoeksprogramma 'Vernieuwend Verbinden'. Door de nieuwe onderzoekslijnen 'Leren op de werkplek in Recomabuitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers' en 'Lerende netwerken en convenierrollen' heeft het lectoraat in 2017 veel reacties van en verbindingen met externen gehad. Met name voor de lerende Netwerken en de 'regionale innovatie/veldlabs' is de interne en externe belangstelling groot. Die belangstelling heeft ertoe geleid dat in 2018 wordt bezonnen op de vraag om de inzet in lerende netwerken de lectoraatsopdracht te vergroten.

Het lectoraat heeft in 2017 vanwege privéomstandigheden voor een deel zonder de lector moeten functioneren. Delen van haar taak intern zijn overgenomen door vervangers uit het lectoraat zelf, maar de externe contacten (o.a. in externe consortia en tijdens congressen) zijn iets minder benut dan in andere jaren.

De kenniskringleden /onderzoekers waren in 2017 in iets mindere mate rechtstreeks verbonden aan het onderwijs dan in voorgaande jaren. De grote wisseling van leidinggevendenden van de kenniskringleden van zowel Alfa-college als Stenden was daar mogelijk mede debet aan. Het grote aantal gasten dat niet aan Alfa-college of Stenden is verbonden, speelt hierbij mogelijk mede een rol. Ook was de combinatie van multidisciplinair (zorg/welzijn, vrijetijd en techniek) en multilevel (MBO en HBO) beperkter dan voorheen en verschilde deze per regio nogal.

Voor het jaar 2018 zal, mede door bovenstaande ervaringen, in het lectoraat extra aandacht worden besteed aan reflectie op de relatie tussen de lectoraatsopdracht en de daarbij benodigde kwaliteit van met name onze partnerschappen, multidisciplinaire en multilevel crossovers, sterke onderzoekslijnen en Lerende netwerken.

In 2017 is door de lector, I. Delies, het boek 'Verhalen over Verbindingen, regionaal comakership al doende leren en onderzoeken' gepubliceerd. Hierin wordt de onderzoeksidentieit van het lectoraat beschreven en wordt een beeld gegeven van de doorontwikkeling van de onderzoeksfilosofie en -agenda. Dit boek kan worden aangevraagd op de site

van het lectoraat: www.regionalekenniseconomie.nl

LECTORAAT ONDERNEMEN IN VERANDERING

Dit lectoraat is een samenwerking tussen de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college. Het is gestart in februari 2017 met Alexander Grit als lector. In oktober heeft de publieke installatie van het lectoraat plaatsgevonden met een opening door de burgemeester van Groningen, de heer Den Oudsten, een succesvol symposium en feestelijke installatie. Het doel van het lectoraat is het versterken van de vitaliteit van het ondernemerschap in het Noord-Nederland. Onder vitaliteit wordt verstaan het samenspel tussen de ondernemer, onderneming en de omgeving. Hoe kunnen zij zichzelf opnieuw verbinden? Het lectoraat heeft een kenniskring bestaande uit acht docent-onderzoekers, vertegenwoordigers van externe organisaties en ondernemers en vier aandachtsgebieden: ondernemerschapsonderwijs, retail-ontwikkeling, bedrijfsopvolging en succes en faalfactoren voor ondernemen in Noord-Nederland.

In maart 2017 zijn de plannen voor de ontwikkeling van het lectoraat voor het jaar 2017 gepresenteerd.

Uitgangspunten zijn om zoveel mogelijk bij bestaande innovatieve initiatieven aan te sluiten ten einde efficiëntie en impact te bereiken bij de ontwikkeling van duurzame kennis, deelname aan maatschappelijk debat en een bijdrage leveren aan een verbeterd curriculum. De concrete doelen zijn:

- samenwerkingen aan te gaan met ondernemersverenigingen van binnensteden ten einde het onderzoeken van de mogelijkheid 'thema-straten' te ontwikkelen;
- door middel van onderzoek mogelijke versterkingen voor het ondernemerschapsonderwijs van kunstgerelateerde opleidingen en opleidingen voor statushouders van het Alfa-college te realiseren;
- in samenwerking met andere lectoraten nieuwe concepten 'ter verbinding' te ontwikkelen en testen;
- het ondernemerschapsonderwijs te internationaliseren;
- contact te zoeken met partners inzake bedrijfsopvolging in de regio EemsDelta.

In 2017 zijn de doelen gerealiseerd. Het lectoraat heeft geïnvesteerd in onderzoek inzake het trainen van adviesraden en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Dit is gebeurd in het kader van het ontwikkelen van duurzame kennis en concrete innovaties voor de beroepspraktijk. Door kenniskringleden te selecteren die actief zijn in het onderwijs, kon relatief snel kwalitatieve voortgang worden geboekt op de aandachtsgebieden. Inzake vernieuwende retail-concepten heeft het lectoraat twee succesvolle projecten afgerond: een bij de Cityclub Groningen en een in Hardenberg. De projecten hebben ook ruime aandacht in de pers gekregen. Bij deze projecten heeft het lectoraat actief meegedaan in het maatschappelijk debat. Het lectoraat heeft onderzoek gedaan bij de module Kiemkracht van het Alfa-college en het Marian van Os Centrum van Ondernemerschap van de Hanzehogeschool. Beide onderzoeken hebben geleid tot het aanpassen van de programma's. Ten einde een grotere impact te bereiken heeft het lectoraat in 2017 geparticipeerd in drie subsidieaanvragen inzake Intereg, Erasmus+ en RIF. In samenwerking met het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie' zijn twee initiatieven ontwikkeld: samenwerking met de gemeente Groningen en een mobiele 'werkplaats'. Een docent van het Alfa-college is een promotietraject gestart bij de RUG inzake ondernemerschapsonderwijs aan statushouders met de lector als copromotor. Studenten van de opleiding Small Business and Retail Management hebben onderzoek verricht naar bedrijfsopvolging in de EemsDelta en de resultaten zijn gepresenteerd op een ondernemersbijeenkomst van de samenwerkende gemeenten. Daarnaast heeft het lectoraat gesproken over ondernemerschap voor diverse gezelschappen en bijeenkomsten, zoals Koepel Groningen, leiderschapsbijeenkomst Alfa-college, platform Groningen en kerstbijeenkomsten.

In 2018 gaat het lectoraat verder met onderzoeken naar het inzetten van adviesraden bij ondernemerschapsvraagstukken en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Kernuitgangspunt zal zijn om het entrepreneurial capital (ondernemend vermogen) van studenten, opleidingen en organisaties te versterken en te onderzoeken tot welke managementimplementaties dit zal leiden. Deze kennis zal onder andere worden gevaloriseerd bij projecten zoals Kiemkracht 2.0, Hardenberg retail 2.0, Drentse N-wegen, onderwijs aan statushouders, internationalisering van curricula en de ontwikkeling van nieuwe keuzedelen. In mei 2018 is het lectoraat actief op het Suikerunie-terrein bij het ontwikkelen van ontdekkingsruimten in samenwerking met kunstenares Claudy Jongstra.

Het jaar 2018 zal een jaar worden waarin nieuwe methoden getest gaan worden en gekeken wordt naar managementimplementaties bij verdere opschaling.

2.2 RIF-PROJECTEN

In het kader van ons strategisch beleid zetten we in op het samen met relevante partners ontwikkelen van ons onderwijs. Kernachtig komt dat tot uiting in koersuitspraak 3: Wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs. We zijn er dan ook trots op dat we zowel in de eerste, in de tweede tranche als in de vierde tranche van de aanvragen in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) projectaanvragen die we als penvoerder samen met een groot aantal partners hebben ingediend, zijn gehonoreerd:

- in de eerste tranche, in juni 2014: het project RTC 2020
- in de tweede tranche, mei 2015: het project Model Regiomaal co-makership
- in de vierde tranche, mei 2017: het project Fieldlab PracTICe

Hieronder wordt de stand van zaken in onze RIF-projecten weergegeven.

RIF-PROJECT RTC 2020

Het RTC is het Regionaal Techniekcentrum in Hardenberg. In het RIF-project RTC 2020 wordt gewerkt aan het verhogen van de instroom in de technische opleidingen/beroepen, het versterken van het innovatief vermogen in de regio Hardenberg en het vernieuwen van de onderwijsprogramma's.

Als het gaat om het *verhogen van de instroom*, is het volgende gerealiseerd:

- *lesprogramma primair onderwijs*: de activiteiten voor dit lesprogramma zijn verder verankerd en er is een nieuw element toegevoegd met de informatiemarkt. Om deze activiteiten ook in de toekomst te kunnen blijven uitvoeren zal het RTC hier extra in moeten investeren.
- *kennismakingsstages*: naast de kennismakingsstages voor vmbo-leerlingen zijn door de bouw-opleidingen ook op de vo-scholen workshops gegeven. De kennismakingsstages worden nu niet alleen georganiseerd voor leerlingen van de partnerschool, het Vechtdal College, maar ook voor leerlingen van De Nieuwe Veste en het Greijdenus

College.

- *kennismakingstraject ouders*: het bereiken en betrekken van ouders voor een opleidingskeuze richting techniek blijft een moeilijk opgave. Het komend projectjaar zal hier extra aandacht aan besteed worden door te focussen op de Open Bedrijven Dag.

M.b.t. het *versterken van het innovatief vermogen* waren de ontwikkelingen op de diverse onderdelen:

- *inrichten kenniskring*: het opzetten en uitvoeren van een kenniskring voor het beantwoorden van innovatievraagstukken blijkt uit de ervaring van de afgelopen jaren te hoog gegrepen. De behoefte aan samenwerking tussen onderwijs en bedrijven is echter zeker aanwezig. Er moet dan ook gezocht worden naar een ander bindend thema waarop onderwijs en lid-bedrijven elkaar kunnen ontmoeten.
- *ontwerpen en bouwen van een blended learning-platform*: op dit thema zijn afgelopen jaar belangrijke stappen gezet. Gezien de voordelen die de docenten en instructeurs nu al ondervinden van de ontwikkelde deelproducten (luchtdicht bouwen, zonne-energie en robotisering), kan het komend projectjaar op dezelfde manier worden doorgewerkt.
- *uitvoeren Bedrijfsauditplan*: afgelopen jaar heeft er geen audit plaatsgevonden, omdat in de afgelopen tijd veel bedrijfsmatige verbeteringen zijn aangebracht (zowel bouwtechnische als op het gebied van de technische outillage) en er nog meer volgen. Het is daarom logischer een audit te plannen nadat alle verbeteringen zijn doorgevoerd, zodat de audit volledig op de nieuwe situatie betrekking heeft. Dit zal plaatsvinden in het voorjaar van 2018 voor de opleidingen bouw, mechanische techniek en installatie.

Bij het vernieuwen van de onderwijsprogramma's waren in 2017 de ontwikkelingen:

- *internationale samenwerking met Duitsland*: dit staat door de groei van de economie in Nederland in een ander daglicht. De oorspronkelijke gedachte om door de samenwerking meer kansen op de Duitse arbeidsmarkt te creëren voor leerlingen wordt ingehaald door de grote vraag naar personeel in Nederland. Toch hebben enkele leerlingen een werkplek over de grens gevonden, zoals bij installatiebedrijf Kronemeijer. Het RTC is nu meer gericht op de werving van leerlingen om aan de vraag van de lid-bedrijven te kunnen voldoen. Dankzij de positieve economische situatie van dit moment zijn alle leerlingen nu bij Nederlandse bedrijven te plaatsen. Door het gestarte Interreg-project 'Dubbele kwalificering = dubbele kans' krijgt het lesprogramma waardoor de leerlingen kunnen werken op de Duitse arbeidsmarkt, vorm en inhoud. Hiermee wordt de samenwerking met Duitsland gecontinueerd.
- *opzetten modulaire plusprogramma's*: inmiddels heeft de invoering van keuzedelen in het mbo de ontwikkeling van plusprogramma's gekruist. Hierdoor kreeg een deel van de plusprogramma's de vorm van een keuzedeel. Voorbeelden hiervan zijn luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing.
- *professionalisering docenten*: de activiteiten voor dit thema zijn in lijn met de planning en worden op flexibele wijze ingevuld, afhankelijk van de innovaties die opgepakt worden. Hierbij kan gedacht worden aan cursussen op het gebied van duurzaamheid en energiebesparing, het vergroten van coachvaardigheden, het leren werken met CNC-houtbewerkingsmachines en blended learning.
- *opzetten om- her en bijscholingstraject*: binnen dit thema heeft een verbreding plaatsgevonden omdat nu ook 'werkzoekenden' een opleiding in het RTC kunnen volgen en cursussen, zoals luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing, worden vermarkt. Gezien de grote hoeveelheid kleine MKB-bedrijven, blijft het vermarkten lastig. De vragen van de bedrijven zijn heel branche-specifiek. In het bestuur van het RTC wordt besproken hoe hiermee om te gaan.

Om ervoor te zorgen dat de resultaten van het RIF-project RTC 2020 worden verduurzaamd, zijn er werkgroepen per sector actief, met vertegenwoordigers van bedrijfsleven en onderwijs in de gehele breedte. In 2017 is verder gewerkt aan het verstevigen van de bestuurlijke kracht en het professionaliseren van de verschillende deelbesturen. Er is een strategische agenda opgesteld en er is gewerkt aan de visie en missie van het RTC in de verschillende deelbesturen.

Jaarlijks wordt een onafhankelijk onderzoek naar de voortgang van dit RIF-project uitgevoerd. Op basis van de aanbevelingen die daaruit voortkomen, worden activiteiten geïnitieerd.

RIF-PROJECT MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Een van de beoogde resultaten van dit project is, dat in 2019 tenminste de helft van de opleidingen van het Alfa-college volgens de principes van Regionaal Co-makership worden uitgevoerd. Om dit te kunnen realiseren is het belangrijk dat in het RIF-project Model Regionaal Co-makership wordt gewerkt als partner in ontwikkeling binnen een lerende economie, waar binnen een experimentele omgeving ruimte is voor diverse samenwerkende partijen om te komen tot innovatieve oplossingen. Kernbegrippen van regionaal co-makership zijn: multidisciplinair, multilevel en cross-over. De activiteiten in dit RIF-project worden uitgevoerd in een aantal deelprojecten. In [bijlage 13](#) is daarvan een overzicht opgenomen, met per deelproject de in 2017 behaalde resultaten.

In algemene zin waren voor het gehele projectjaar 2017 de voornemens:

- het verder uitbouwen van het netwerk van partners;
- het verwerven van opdrachten die door multidisciplinaire en multilevel teams worden uitgevoerd;
- het uitvoeren van meting 1 van het onderzoeksprogramma;
- het opzetten van een programma voor verduurzaming van het model Regionaal Co-makership;
- een vast dagdeel per week inroosteren waarop alle bij het programma betrokken studenten en docenten samen kunnen werken aan de vraagstukken.

Daarvan is in 2017 het volgende gerealiseerd:

- bij aanvang van het project in 2015 waren 77 partners uit het bedrijfsleven, instellingen en overheden verbonden aan het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Partners zijn afgevallen en nieuwe partners zijn toegetreden, waardoor de teller eind schooljaar 2016-2017 op 96 partners stond;
- de door de partners verstrekte opdrachten kregen in de loop van 2017 steeds meer een multidisciplinair karakter. Met als gevolg dat steeds meer opleidingen zich aansloten bij de projecten;
- in het onderzoeksprogramma dat is uitgevoerd onder regie van het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie', is gewerkt aan de afronding van de 0-meting, mede door het publiceren van een publieksversie over de bevindingen, en is een start gemaakt met het uitvoeren van meting 1.
- een belangrijk aspect van het RIF-project model Regionaal Co-makership is de verduurzaming van het onderwijsconcept. In 2017 is, in samenwerking met een externe deskundige, een eerste aanzet gegeven voor het verduurzamingprogramma. Dit programma wordt opgezet in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg;
- In Hoogeveen, waar 6 van de 8 deelprojecten van het programma worden uitgevoerd, is in overleg met het managementteam een dagdeel per week ingeroosterd waarop alle bij de RIF betrokken studenten en docenten samen werken aan innovatieve vraagstukken.

Kenmerkende aspecten van het programma Regionaal Co-makership zijn het groot aantal deelnemende partners en de principes van Regionaal Co-makership waarmee binnen de deelprojecten gewerkt wordt. Dit brengt met zich mee dat de inbreng van sommige partners geen continuïteit heeft, maar slechts incidenteel plaatsvindt. Dit heeft tot gevolg dat sommige partners minder uren realiseren in de samenwerking (ook al ligt er onder de samenwerking een getekende overeenkomst). Een ander aspect in de samenwerking met een groot aantal partners is de (on)mogelijkheid om met alle partners opdrachten/vraagstukken te formuleren. Het zijn er simpelweg te veel. Het vereist veel inspanning van de projectleiders om de partners blijvend te verbinden aan het programma; dit heeft tot gevolg dat bij sommige deelprojecten urenregistraties achterblijven.

2018 is een cruciaal jaar voor het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Met name het aspect verduurzaming moet duidelijk vorm krijgen. Hiervoor zullen in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg pilots worden opgezet waarin medewerkers van het Alfa-college worden bijgeschoold in coaching en projectmatig werken. Daarnaast zullen oplopen worden georganiseerd voor leidinggevenden van het Alfa-college, aangesloten partners en studenten, waarin gevraagd wordt naar de opgedane ervaringen binnen de deelprojecten van het RIF-project Regionaal Co-makership. Verder krijgen het in stand houden, en waar mogelijk uitbreiden, van de netwerken voortdurende aandacht en zullen steeds meer onderwijsteams betrokken worden bij de uitvoering van het onderwijsconcept. Vanzelfsprekend zullen er innovatieve vraagstukken binnenkomen die waar mogelijk door multidisciplinaire en multilevel teams van studenten en docenten worden uitgevoerd.

RIF-PROJECT FIELDLAB PRACTICE

In dit RIF-project willen we een uniek opleidings- en innovatiecentrum ontwikkelen voor de bouw- en installatiebranche in Groningen. Het doel is om onderwijs beter aan te laten sluiten op regionale ontwikkelingen op het gebied van aardbevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig wonen. Dit gebeurt in afstemming met onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden.

Dit project is gestart in mei 2017. In de eerste fase is er gewerkt aan het opstellen van een team van mensen die na de zomervakantie met hun werkzaamheden in het kader van de projectdoelstellingen aan de slag konden gaan. Vanaf september 2017 is dit team daadwerkelijk gestart en zijn al verschillende opbrengsten zichtbaar geworden. In 2018 worden de werkzaamheden verder voortgezet en uitgebreid om zoveel mogelijk van de doelstelling te bereiken zoals die in de RIF zijn opgesteld. Hieronder volgt een overzicht van hetgeen gerealiseerd is binnen de vier projectdoelstellingen in 2017.

1. Verbeteren van kennis van 1.700 studenten in de bouw- en Installatieopleidingen op het gebied van bevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Binnen deze doelstelling zijn nieuwe modules en curricula ontwikkeld zoals een basistraining Revit, vier modules Installatietechniek, een module thuisbesturingstechniek d.m.v. Raspberry Pie en een keuzedeel metselen en worden plusmodules Beving voor niveau 4-studenten ontwikkeld. Daarnaast is gewerkt aan het versterken van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo-hbo. Zo loopt er vanaf november een project waarin studenten van de Hanzehogeschool en het Alfa-college gezamenlijk werken aan het ontwerpen van Tiny Houses voor Gebiedscoöperatie het Westerkwartier, is er een initiatief gestart waarbij studenten van Hanzehogeschool op het Alfa-college onderwijs krijgen in BIM, Building Information Modelling, en hebben VMBO-leerlingen lessen gevolgd op het MBO aansluitend op hun keuzedeel. Bovendien is eraan gewerkt om bedrijfscausistiek en praktijkprojecten te integreren in het onderwijs door o.a. met

woningbouwstichting Groninger Huis een traject te starten waarbij studenten van het Alfa-college een Tiny House gaan bouwen voor een project in Wagenborgen en hebben studenten Human Technology een multidisciplinair project gedraaid met studenten Zorg binnen Health Hub Roden.

2. Verbeteren van kennis en vaardigheden van 40 docenten en 40 praktijkopleiders en 1.200 medewerkers en zij-instromers op het gebied van belevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Er is een bijscholingsprogramma voor docenten ontwikkeld met daarin o.a. masterclasses Hybride waterpomp, Energieopslag, Risicobeheersing drinkwaterinstallaties, Pointclouds to BIM en BIM to model. Ook is een cursus Energie-maatwerkadviseur georganiseerd voor docenten en personeel van projectpartners. Ten behoeve van het professionaliseren van praktijkopleiders en gastdocenten is samen met OTIB, het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf, gekeken hoe hen op te leiden. In afstemming met het EPI-kenniscentrum is ook beoordeeld of dit ook voor andere branches kan. Ten slotte wordt samen met de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe, 'Werk in zicht', gekeken naar kandidaten voor het 1000-banenplan in het belevingsgebied en zijn ten behoeve daarvan modules voor de opleiding Metselen ontwikkeld.

3. Het verbeteren van de vaardigheden van 1.700 studenten op het gebied van belevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Dit gebeurt door het delen van praktijkfaciliteiten en specialistische apparatuur tussen deelnemende onderwijsinstellingen (vmbo-mbo-hbo) en bedrijven. Zo krijgen studenten van het Alfa-college en de Hanzehogeschool samen les binnen het Tiny Houses-project, krijgen VMBO-leerlingen oriëntatieprogramma's binnen het MBO en is het initiatief genomen voor het starten van een Fab Lab, waarbij ook wordt gekeken naar welke mogelijkheden de partners reeds hebben. Met Acantus, zijn gesprekken gevoerd over het realiseren van pop-up praktijkfaciliteiten in de regio (proefwoningen en gebouwen).

4. Het laten groeien van de Fieldlab Practice-community met 10 bedrijven per jaar. Binnen deze community worden actief nieuwe samenwerkingsverbanden gesmeed en kennis en ervaringen gedeeld.

Ten behoeve van het realiseren van deze doelstelling zijn een aantal kennisdelingsbijeenkomsten gehouden voor aangesloten partners. Er is een startbijeenkomst gehouden in september en er is aangesloten bij een aantal bijeenkomsten georganiseerd door EPI-kenniscentrum. Daarnaast konden de partners deelnemen aan de bij doelstelling 2 genoemde masterclasses. Ook is het initiatief genomen om een aantal bijeenkomsten te organiseren: een bijeenkomst voor bouwbedrijven en installatiebedrijven om hen te informeren over de verschillende initiatieven in dit RIF-project en het RIF-project Model Regionaal Co-makership en een bijeenkomst waar samen met het Zorg Innovatie Forum verschillende initiatieven uit de regio op het gebied van Healthy Ageing worden gepresenteerd vanuit het perspectief om daar eventueel bij aan te sluiten. De Fieldlab PracTice community is ook toegenomen met een aantal bedrijven, o.a. met Cadac, Groninger Huis en Gebiedscoöperatie Westerkwartier. Met Grohe zijn gesprekken gaande over investeren in praktijkfaciliteiten.

2.3 EPI-KENNISCENTRUM

In 2014 is door het Alfa-college, de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen in een samenwerkingsverband het EPI-kenniscentrum opgericht. Het doel van de drie kennisinstellingen is om daarmee een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven binnen het 'aardbevingsdossier'. EPI-kenniscentrum verzorgt aardbevingsgerelateerde kennisdeling op het gebied van o.a. bouwen, techniek, veiligheid, psychosociale gevolgen en innovatie.

Via de pijlers Educatie, Praktijk en Innovatie (EPI) verzorgt het EPI-kenniscentrum onder meer opleidingen, trainingen, kennisbijeenkomsten, excursies en symposia, op elk niveau. Er wordt samengewerkt met het bedrijfsleven, de overheid en belangenorganisaties en het EPI-kenniscentrum voorziet zo de huidige en toekomstige (beroeps)bevolking van relevante kennis en vaardigheden. De drie kennisinstellingen willen zo bijdragen aan een mooi Groningen waar bewoners veilig, gezond en comfortabel kunnen wonen en werken. EPI-kenniscentrum ontleent kracht en toegevoegde waarde aan deze unieke samenwerking.

Daarbij kan EPI-kenniscentrum buiten de systematiek van deze instellingen een rol spelen in de samenwerking met alle organisaties, profit- en non-profit, die bereid zijn kennis te delen of een kennisbehoefte hebben. Hierdoor heeft EPI-kenniscentrum - naast de producten die met en voor de onderwijsinstellingen verzorgd worden - ook een eigen complementair aanbod van trainingen, opleidingen en kennisdelingsbijeenkomsten.

In 2017 is het EPI-kenniscentrum een belangrijker en meer zichtbare partner geworden in de kennisoverdracht in de regio. Er wordt door het EPI-kenniscentrum fors geïnvesteerd in de kennisprogramma's van de reguliere opleidingen van Alfa-college, Hanzehogeschool en RUG. Er worden nascholingen verzorgd in een programma voor kennisdeling waar de nieuwste ontwikkelingen, maar ook bestaande onderbelichte kennis, aandacht heeft gekregen. Door de komst van de, mede door EPI-kenniscentrum gefinancierde, Turkse lector Aardbevingsbestendig bouwen bij de Hanzehogeschool komt internationale kennis naar Groningen. De resultaten van de lector worden door het EPI-kenniscentrum gemonitord en zijn kennis wordt verwerkt in de nieuwe trainingen over aardbevingsbestendig bouwen en een specialistische seminar over funderingstechnieken.

Het EPI-kenniscentrum is intensief verbonden met de RIF-project Fieldlab PractICE van het Alfa-college (zie [paragraaf 2.2.](#)). Niet alleen door een forse financiële bijdrage maar ook vanuit het gezamenlijk belang om goede aanvullende scholingen voor de regio op MBO-niveau te ontwikkelen. Deze (bij)scholingen kunnen zowel door het EPI-kenniscentrum worden aangeboden aan de verschillende partijen in de regio als door het Alfa-college als aanvullende (keuze)programma's voor de reguliere studenten, waarmee deze goed worden voorbereid op het werk in de regio.

De module Communicatie en Gedrag is in 2017 weer gevolgd door 159 studenten (127 geslaagd) van de techniekopleidingen van het Alfa-college en 45 studenten (44 geslaagd) van de locatie Stadskanaal van Noorderpoort. Daarnaast hebben 26 studenten (25 geslaagd) van SchildersCOOL en 30 studenten (24 geslaagd) van SSPB de training communicatie en gedrag gevolgd.

De bouwopleidingen van het Alfa-college hebben in afstemming met het EPI-kenniscentrum het gezamenlijk ontwikkelde keuzedeel 'Aardbevingsbestendig Bouwen' als pilot aangeboden gekregen. Onderwerpen daarin zijn o.a. informatie over het ontstaan van de aardbevingen en excursies naar aardbeving-gerelateerde activiteiten in de regio zoals aardbevingsbestendig bouwen.

EPI-kenniscentrum en Alfa-college acteren in onderling overleg gezamenlijk op de arbeidsmarkt, bij provincie, UWV, werkpleinen en cao-partijen waarbinnen beide vanuit hun eigen expertise een aanvullend aanbod inbrengen. We zijn gezamenlijk actief partner in het netwerk dat als doel heeft om zoveel mogelijk werkzoekenden in de G11 (de 11

plattelandsgemeenten in de provincie Groningen die het meest te lijden hebben van de aardbevingen) voor te bereiden op werk in het aardbevingsgebied (het '1000-banenplan') en participeren gezamenlijk in het aanjaagteam van het project Dienstverlening Werkzoekenden en projecten Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt (project DWSRA).

Het EPI-kenniscentrum heeft op verzoek van de partners en de financiers een Raad van Advies en een Programmaraad opgericht waar het Alfa-college in participeert. Het EPI-kenniscentrum heeft in 2017 in overleg de onderwijskundige samenwerking met BuidInG (Building in Groningen, een kennis- en innovatiecentrum voor toekomstbestendig bouwen) uitgewerkt en gezamenlijk beschreven hoe beide organisaties elkaar in de aardbevingsregio kunnen versterken.

Het EPI-kenniscentrum is in 2017 zowel intern (organisatorisch) als extern (opgavegericht) gegroeid in de mate waarop het zijn dienstverlening heeft georganiseerd en bestendig en daarmee de basis heeft gelegd voor verdere groei, zowel kwalitatief als kwantitatief.

2.4 RIJNLAND INSTITUUT

Het Rijnland Instituut is een samenwerkingsverband tussen NHL Stenden, Alfa-college en Drenthe College. Sinds september 2017 is de Hanze Hogeschool als associate partner aangesloten. Het is een netwerk waarin kennis wordt ontwikkeld, gedeeld en toegepast door en voor het regionale beroepsonderwijs (hbo en mbo) en met partners in de beroepenvelden op het gebied van de Duits-Nederlandse internationalisering.

Het Rijnland Instituut wil de krachten bundelen van alle initiatieven van het mbo en hbo, de regionale en lokale overheid en het bedrijfsleven in Drenthe met Duitse partners. Er is afstemming met de verschillende 'stakeholders' binnen de onderwijsinstellingen die initiatieven hebben ontwikkeld in samenwerking met Duitse partners. Met hen wordt overlegd hoe, waar en waarmee het Rijnland Instituut de initiatieven kan ondersteunen en eventueel coördineren.

Het vierde symposium 'Grensoverschrijdende techniek, toerisme, taal en cultuur en Learning Innovation Organisation Network (LION)' in november 2017 toonde een staalkaart aan projecten waarin onderwijs en werkveld aan beide kanten van de grens nauw optrekken: onderwijsinnovatie, Job-beurzen, taal en cultuurprogramma's en stage- en studiemogelijkheden.

Voor de fysieke realisatie van een Kennisinstituut/Kennisconsulaat is op verzoek van de gemeente Emmen en de provincie Drenthe een subsidieaanvraag ingediend; deze is in december 2017 toegekend. Het Rijnland Instituut is hiermee het kennisinstituut voor Duits-Nederlandse betrekkingen voor de drie noordelijke provincies (startend vanuit de Provincie Drenthe), waar iedereen terecht kan met vragen, suggesties of onderzoekideeën op het gebied van grensoverschrijdende scholing en werkveld.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) vertegenwoordigt als expert 'Vrijtijdseconomie' de gemeente Emmen binnen het RELOS 3-project. Het is een gezamenlijk Europees project met samenwerking van SNN en ESF.

Elk jaar wordt de samenwerking tussen Alfa-college Hoogeveen (Business School) en Berufs Bildende Schule Lingen de module 'International Trade' aangeboden. Inmiddels wordt er een gezamenlijke Erasmus Plus aanvraag ingediend. De opleidingen Zorg en Welzijn van het Alfa-college hebben een nauwe samenwerking met de Berufs Bildende Schule Leer en Oldenburg. De opleidingen ICT zijn aangesloten bij het IT-Netwerk in Leer en beginnen met een samenwerking met GBS Nordhorn.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) heeft een Excellentieprogramma Duits Multidisciplinair ontwikkeld. Inmiddels wordt het op het HBO toegepast en krijgen studenten daarvoor 3 CE.

Het Rijnland Instituut heeft in samenwerking met het lectoraat Duurzame Innovatie in de regionale kenniseconomie een gezamenlijke Interreg Va aanvraag voor het project 'Community of Practice Euregionaal 2.0' ingediend.

In mei en oktober 2017 is de expert- en adviesgroep Rijnland Instituut bij elkaar gekomen bestaande uit vertegenwoordigers van middelbaar en hoger onderwijs, lokale en regionale overheden en het bedrijfsleven uit zowel Duitsland als Nederland. Deze komt twee maal per jaar officieel bijeen en maakt deel uit van het netwerk als samenwerkingspartner.

De komende jaren richten we ons op de vraagstelling of het mogelijk is de burgers in de regio te verbinden. We zijn op zoek naar en geven vorm aan de creatie van een burger die grensoverschrijdend denkt en handelt en die zich nieuwe ideeën als Europees burger eigen maakt. Is het mogelijk de grens, die vaak vooral in de hoofden van mensen zit, te slechten en de barrières in de economische en culture ontwikkeling weg te nemen? Het Rijnland Instituut is in die zin een testcase voor Europa. Als deze pilot tussen Noord-Nederland en Nedersaksen slaagt, dan is het ook mogelijk elders zulke Europese regio's te realiseren in andere grensgebieden.

De inspanningen die in het onderwijs plaatsvinden op het gebied van grensoverschrijdend onderwijs, missen slagkracht wanneer deze niet aansluiten bij de grensoverschrijdende sociaal-economische thema's en gedragen worden door de lokale en regionale bestuurders, politici en ondernemers. Het Rijnland Instituut ontwikkelt daarom voor hen een leergang Duits – Nederlandse betrekkingen. Bij voldoende inschrijvingen zal de leergang worden aangeboden in 2018. De leergang zal bestaan uit zes jaarlijkse bijeenkomsten voor groepen van maximaal twaalf personen van beide kanten van de grens. De (dag)bijeenkomsten zijn thematisch en worden door thema-experts verzorgd op locaties binnen het gebied van de Eems-Dollard Regio (EDR)/Euregio, evenredig verdeeld in Duitsland en Nederland.

In het Rijnland Instituut willen we grensoverschrijdend nieuwe ideeën formuleren en vervolgens in praktijk brengen. Daarvoor moeten onderwijs, werkveld en arbeidsmarkt in een goede relatie tot elkaar en vooral nauw samen met elkaar optrekken. Als wij erin slagen een gezamenlijk onderwijsplan te formuleren met de partners aan weerszijden van de grens, tweetalige opleidingen te creëren met volop overstapmogelijkheden en een diploma dat zowel in Nederland en Nedersaksen geldig is, kan de regio uitgroeien tot een voorbeeld voor andere gebieden.

2.5 INNOVATIEPLANNEN VAN TEAMS

In 2017 stond voor wat betreft de innovatieplannen voor teams vooral de verbeterde planvorming van de innovatieplannen op de agenda. Dit wilden we bereiken door:

- het verbeteren en aanscherpen van de criteria voor het aanvragen van een innovatiebudget, met meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- een betere voorlichting gericht op de procedure van aanvragen, de kwaliteit van de projectaanvragen en het gezamenlijk uitwerken van innovatieve ideeën.

We hebben dat bereikt door de volgende acties:

- de samenstelling van de voorbereidingsgroep is gewijzigd, waardoor een directe verbinding is gelegd met de ervaring die er is met innovatie in de beide lectoraten. Op basis van gesprekken in de voorbereidingsgroep zijn de voorwaarden en is het format aangescherpt, gekoppeld aan de gewenste ontwikkeling: meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- er zijn voor de inleverdatum van de plannen verplichte werkbijeenkomsten voor potentiële indieners van innovatieplannen georganiseerd;
- de plannen zijn in eerste instantie voor een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget geselecteerd door een selectiecommissie, bestaande uit de voorbereidingsgroep, aangevuld met een opleidingsmanager, een docent en de kartrekker van het thema Excellentie van het kwaliteitsplan;
- het College van Bestuur heeft de voordracht van de selectiecommissie overgenomen en daarnaast nog enkele andere innovatieplannen gehonoreerd.

Voor het schooljaar 2017-2018 zijn 9 innovatieplannen met een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget in het Alfa-college gestart. In [bijlage 14](#) is een overzicht van deze plannen opgenomen, inclusief de voortgang in 2017.

Voor 2018-2019 wordt in het voorjaar een vergelijkbaar traject gevolgd met inspirerende bijeenkomsten voor potentiële indieners van de innovatieplannen. Daarnaast wordt in 2018 onderzoek gedaan naar hoe de innovatieplannen zich verder kunnen doorontwikkelen.

2.6 OVERIGE ONDERWIJSINNOVATIES IN EN MET DE REGIO

2.6.1 REGIO GRONINGEN

TOEKOMSTIG TECHNISCH VAKMANSCHAP IN NOORD-NEDERLAND

Een nieuwe opleiding ontwikkelen op het snijvlak van techniek, ICT en duurzaamheid: dát was het idee waarmee acht Noord-Nederlandse partijen, waaronder het Alfa-college, de Rijksuniversiteit Groningen, OTIB en diverse bedrijven uit de installatiebranche, bij elkaar kwamen. Door met elkaar om tafel te gaan, erkenden deze partijen de noodzaak om als onderwijs, bedrijfsleven en overheden intensief samen te werken om toekomstbestendige opleidingen en duurzaam vakmanschap te realiseren. Het project is in januari 2017 voorbereid en is na de zomer opgestart voor onze mbo-studenten van elektro- en installatietechniek niveau 4. Omdat er op niveau 3 geen soortgelijke opleiding is, zijn er ook een aantal studenten van niveau 3 gestart.

In de ontwikkeling van de opleiding ligt de focus op drie belangrijke pijlers: digitale vaardigheden, 'social skills' en technische kennis. Daarnaast is er veel aandacht voor het probleemoplossend vermogen en zelfstandig werken, vaardigheden (21st Century Skills) die de studenten nodig hebben in hun toekomstige werkveld.

Voor het ontwikkelen van de sociale vaardigheden worden methodieken ingezet die in Amerika al jaren goede resultaten opleveren: de 'Workplace literacy arc' en de reflectieve 'Learning reports'. Met de inzet van een coach wordt de link tussen het werkveld en de vertaling naar de lessen gelegd. De rol van de coach is een wezenlijk andere rol dan die van de mentor. De coach heeft zowel een verbinding met het onderwijsprogramma als direct contact met het werkveld. De coach zorgt ervoor dat het proces in de volle breedte kan worden ingezet en gevolgd.

Met het project willen de betrokken partijen een succesvol voorbeeld en een succesvolle inspiratiebron zijn voor andere opleidingsinstituten. Om te zorgen voor een duurzame plaatsing van jongeren op de arbeidsmarkt, moeten we het ontwikkelen en uitvoeren van beroepsopleidingen niet meer zien als een taak van het onderwijs alleen, maar er ook en juist voor zorgen dat het bedrijfsleven actief bijdraagt aan de innovatie van technische beroepsopleidingen. In alle facetten is in dit project dan ook sprake van een gedeelde gezamenlijke verantwoordelijkheid bij zowel het ROC als het bedrijfsleven.

Rondom de ontwikkeling van de opleiding Technicus engineering I & E is een projectgroep gevormd van onderwijsinstellingen en installatiebedrijven uit Noord-Nederland. Samen werken zij, onder de projectnaam 'Toekomstbestendig technisch vakmanschap' aan de ontwikkeling van een opleiding waar vakmensen van de toekomst worden opgeleid. Het vooraf meenemen van alle partijen is een succesvolle factor gebleken en heeft er mede voor gezorgd dat er veel snelheid gemaakt kan worden in het lerende proces. Ouders en studenten zijn erg enthousiast over de andere onderwijsopzet waarbij ze in nauwe samenwerking met het werkveld opdrachten uitvoeren. Vanuit het werkveld geeft men aan dat dit project kansen biedt om de doelgroep van toekomstige arbeidskrachten te bereiken. Studenten worden ook actief betrokken bij de ontwikkeling van het project zelf: zo hebben een aantal studenten een projectvergadering bijgewoond en worden ze regelmatig gevraagd om feedback.

De uiteindelijke doelstelling van het project is: een vernieuwde vakmanschapsopleiding op het niveau van mbo-4, die leerlingen voorbereidt op technische combinatiefuncties in de toekomst. Dat doen we niet alleen door ze installatie- en elektrotechnische vaardigheden bij te brengen, maar ook en juist door te focussen op nieuwe (digitale) technologieën en veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van hun persoonlijke en sociale vaardigheden. Daarnaast bereiden we de leerlingen voor op het toekomstig vakmanschap door het 'leren-leren' methodisch in te bouwen in de opleiding.

Het is een nieuwe aanpak voor het ontwikkelen van opleidingen die aansluiten bij de vraag uit het bedrijfsleven. Dat doen we door zowel het onderwijs als het bedrijfsleven verantwoordelijk te maken voor het ontwikkelen van de vakmanschapsopleiding.

Jaarlijks worden 15 tot 30 talentvolle jongeren (tot 25 jaar) in een duale opleiding opgeleid, een opleiding die wordt uitgevoerd door het Alfa-college samen met de technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. De opleiding wordt halverwege omgezet in een werk-leerplek (traineeship) met arbeidscontract bij technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. We bouwen op deze wijze aan een actieve learning community (kennisnetwerk) in Noord-Nederland op het gebied van vakmanschap. Een evaluatie van dit project zal plaatsvinden in 2018.

BOUMABOULEVARD

CROSS-OVERS

Cross-overs komen tot uiting in mooie initiatieven zoals de studenten van ICT die een telefooncentrale bouwen voor docenten van administratieve opleidingen of de cross-over tussen de opleidingen Interieur en Hout & Meubel, die zich gezamenlijk buigen over het inrichten en ontwerpen van een publieksruimte bij een zorgboerderij. Onder de vlag van excellentie volgt een groep studenten van de niveau 3 en 4 opleidingen naast hun reguliere programma een cursus Cambridge Engels dat toeleidt naar het officiële examen.

SAMENWERKING IN DE ICT

Vanuit de ICT opleidingen is in 2017 een start gemaakt met de samenwerking met Google, IBM, Digital City. Tijdens een startdag voor alle eerstejaars studenten is samen met deze partners gekeken naar nieuwe ontwikkelingen in de ICT-branche en wat dit betekent voor ontwikkelingen in het onderwijs. Ook is besproken wat deze ontwikkelingen betekenen voor het type werknemer dat in de toekomst door bedrijven zal worden gevraagd en waarbij naast cognitieve ook de conatieve capaciteiten belangrijk worden.

KIEMKRACHT 3.0

In het ondernemerschapsprogramma Kiemkracht 3.0 wordt het onderwijs samen met bedrijven vormgegeven. Kiemkracht is een ondernemerschapsprogramma waar studenten Multi Media Design en Mode Maatkleding gedurende 20 weken een dagdeel per week aan een eigen bedrijfsidee werken waarbij ze begeleid worden door coaches uit het bedrijfsleven. Het bedrijfsidee wordt uitgewerkt in een definitief ondernemersplan.

KARDINGE

KARDINGEFESTIVAL

In het schooljaar 2016-2017 bestond de opleiding Sport en Bewegen 15 jaar. De opleiding heeft dit gevierd met lustrumactiviteiten in de festivalweek 'Kardingefestival' georganiseerd met docenten, studenten en partners. Voor Sport en Bewegen was dit lustrum een kans om 'doelbewust naar buiten' te treden. We hebben hierin expliciet samengewerkt

met partijen van zowel binnen als buiten het Alfa-college. Vanuit onze visie/missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op' hebben we het lustrumjaar ingezet om de directe relaties met het gebied rondom Kardinge, alumni, Alfa-college, andere ROC's en de sportwereld intensiever te betrekken bij het onderwijs.

Het motto van 15 jaar Sport en Bewegen was 'wat beweegt jou?', ontstaan vanuit de slogan 'wie wil je zijn?'. De doelgroep voor het Kardingefestival bestond uit - Sport en Bewegen: medewerkers en studenten van Sport en Bewegen, medewerkers van het Alfa-college, externe relaties, (sport)onderwijs, sport- en gezondheidsorganisaties, overheden, BPV-bedrijven, alumni en leveranciers

Met de organisatie van het Kardingefestival hebben we een aantal belangrijke stappen gezet, waarbij gedacht moet worden aan het verstevigen van interne en externe samenwerking en het betrekken van het sportnetwerk bij het onderwijs. Voor 2017/2018 maar ook in de jaren daarna vormt het Kardingefestival een mooie impuls om uitvoering te geven aan onze missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op', door een lerend netwerk waarin werkveld, alumni, docenten en studenten participeren.

ONS ONDERWIJS EN ONS GEBOUW

Actief wordt er gekeken hoe we ons eigen gebouw kunnen inzetten om meer externe partijen en collega's (ook van andere locaties) binnen te kunnen krijgen t.b.v. crossovers en duurzame samenwerkingsverbanden, uiteraard in een onderwijssetting waarin de student centraal staat. We zijn tot de conclusie gekomen dat we beter onderwijs kunnen aanbieden als we uit het standaard klaslokaal vertrekken en (deels) onze plek zoeken midden in het werkveld. We willen niet meer leren óver de sport in al zijn variëteiten, maar we willen daar onderdeel van zijn. De traditionele klas kan blijven bestaan maar wel minder prominent. Een nieuw type onderwijs is nodig, waarbij we het werkveld in de school halen en de school naar het werkveld brengen. Daardoor wordt ons onderwijsaanbod aantrekkelijker en dat vereist enige aanpassing aan ons gebouw. In 2017 zijn hiervoor de eerste stappen gezet. Alle activiteiten dragen uiteindelijk ook gericht bij aan onze ambitie: Noord-Nederland Veilig en Vitaal. Deze ambitie delen we door als Alfa-college één van de partners van Health i Port te vormen. In dit platform werken partners in verschillende segmenten samen en ontwikkelen en delen zij kennis, met als doel Noord-Nederland op de kaart te zetten als de meest gezonde en vitale regio in Nederland.

FC GRONINGEN

De B-, C-, en D-jeugd van FC Groningen krijgt op woensdag lessen 'motorisch leren' van de studenten van ons Johan Cruyff College. Door andere sporten te doen, leert de voetballer extra vaardigheden die goed van pas kunnen komen. Niet alleen trainers maar ook docenten doen hierbij aan kennisuitwisseling. Jonge voetbaltalenten van FC Groningen krijgen training in balsporten, dansen en vechtsport. Jonge sporters en trainers leren van en met elkaar. Voor de mbo-studenten is het de ultieme training: ze geven les in de sport waar ze goed in zijn, aan topsporters die beweging en vaardigheden snel aanleren. En ze leren nog beter lesgeven, in een topsportomgeving. In 2017 is het aantal studenten dan ook uitgebreid tot een aantal van 120.

LIFESTYLE EN BEWEGINGSAGOGIEK

Binnen het profiel agogiek zijn er vele samenwerkingspartners waaronder de Noorderbrug, ouderensport, Kids united en SBO de Kimkiel. Studenten leren hier in een contextrijke omgeving waarin de persoonlijke ontwikkeling centraal staat binnen dit profiel. Het profiel Lifestyle draagt dezelfde pedagogische visie waarin de ontwikkeling van het individu centraal staat. Werken in het werkveld bij onder andere Dijkmansport, Springs en Ron Haans wordt intensief vormgegeven waarin onderwijs en praktijk hand in hand gaan om samen te komen tot een win-win-situatie. Het afgelopen jaar zijn de samenwerkingsverbanden die we hebben met het werkveld, gecontinueerd en verder versterkt.

KLUIVERBOOM

KLUIVERBOOM ALS LOCATIE

Er liggen op facilitair gebied plannen en ambities die echte cross-overs zijn in ontwerp en uitvoering.

In één van onze koersuitspraken stellen we ons als doel om studenten uit te dagen het beste uit zichzelf te halen in een verantwoorde leeromgeving. In ons jaarplan facilitair hebben we daarom opgenomen dat we de buitensportgebieden ten volle gaan benutten in samenwerking met de omringende scholen, organisaties en de gemeente. De eerste stappen zijn hiervoor in 2017 gezet en gedurende het schooljaar 2017/2018 zullen we visies delen, keuzes maken over inrichting en gebruik, handhaving en financiering.

Gedurende het schooljaar 2017/2018 hebben we een nieuw cateringconcept ingevoerd: meer elan, meer uniformiteit en betere aansluiting bij studenten. De catering wil voor het schooljaar 2017/2018 minimaal de zilveren schaal voor gezonde schoolkantine behalen. Deze schaal is een bevestiging vanuit het Voedingscentrum voor een gezond aanbod en gerichte aandacht voor gezonde voeding.

OPLEIDING HAARVERZORGING

Onze opleiding haarverzorging staat bekend om de innovatieve onderdelen. Zo zijn in 2017 de voorbereidingen voor een Barbershop gecreëerd. Deze is tot stand gekomen op basis van de behoefte vanuit het werkveld. Alumni worden ingezet als gastdocent. In de salon wordt een speciale 'barbiershoeke' ook gebruikt tijdens de reguliere kapsalontijden. Een mooi neveneffect van deze barbiershoeke is dat hierdoor steeds meer mannelijke studenten instromen. Trots zijn we ook op het feit dat de opleiding Haarverzorging dit jaar weer als nummer 1 in de keuzegids MBO vermeld staat.

UMCG GILDE VERPLEEGKUNDIGE NIVEAU 4

Het UMCG Gilde Verpleegkundige niveau 4 is het eerste Gilde op niveau 4 in Nederland! Het Gilde is een initiatief van het UMCG, Noorderpoort, Alfa-college en ROC Menso Alting. In het eerste jaar maken studenten van de drie ROC's kennis met het UMCG en elkaar, en gaan ze op een snuffelstage. In het tweede jaar doen de studenten een oriënterende stage. In leerjaar drie en vier gaan de (in totaal 24) studenten verder met praktijkleren en vinden de lessen plaats in de leerruimte (leerhome) van het UMCG. Docenten van de ROC's en inhoudsdeskundigen van het UMCG verzorgen het onderwijs en ondersteunen de studenten op de afdeling.

Studenten leren door deze samenwerking met eigentijdse methoden kwaliteit van zorg en welzijn verlenen. Zij leren het sociale netwerk en het multidisciplinaire netwerk van de cliënt (de oudere) te benutten en zijn goed toegerust om preventieve en technische ondersteuning van zorg en welzijn te bieden. Ze hebben een grotere mogelijkheid tot een baan na diplomering en hebben daardoor een goed arbeidsmarktperspectief. De huidige professionals in de zorg

participeren in het samen met studenten en docenten verwerven van 21st Century Skills. Zij kunnen zich hierdoor beter kwalificeren waardoor zij breder inzetbaar zijn voor de (ouderen-)zorg. In de samenwerking staat de zorg- en welzijnsvraag van de cliënt centraal. De professionals zijn goed toegerust, waardoor zij goed kunnen inspelen op de vraag van de cliënt en mogelijk meer tijd een aandacht aan de cliënten besteden. Hierdoor ervaren de cliënten meer welzijn. Deskundige professionals zijn de leermeester van de student, er wordt breed opgeleid vanuit meerdere disciplines, de leeromgeving wordt versterkt en theorie en praktijk worden dicht bij elkaar gebracht. De meerwaarde voor ons als Alfa-college is dat wij kunnen voldoen aan de vraag uit de arbeidsmarkt en onze opleidingen kunnen doorontwikkelen met als doel het bieden van een aantrekkelijk onderwijsconcept in een innovatieve leeromgeving waar meer relevante stageplekken van goede kwaliteit beschikbaar zijn.

NETWERK ZON

Netwerk ZON werkt al meer dan 20 jaar samen met het Alfa-college, Noorderpoort, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Hanzehogeschool (samen met het werkveld) op het gebied van zorg- en welzijns onderwijs. In 2017 stond de innovatie rondom interdisciplinaire samenwerking en doorlopende leerlijnen niveau 1 en 2 tot en met niveau 6 centraal en zijn 15 interdisciplinaire leernetwerken opgestart. Binnen de leernetwerken staat een interdisciplinaire methode centraal, waarbij altijd de burger met zijn zorg- en welzijnsvraag centraal staat. De leernetwerken leveren interdisciplinaire casuïstiek of methoden aan, die worden geïntegreerd in oefenopdrachten en ontwikkelingsgerichte toetsen. Op deze manier worden studenten voorbereid op hun stage in een leernetwerk. Een voorbeeld is de methode 'Beeldvorming'.

In 2018 vindt de doorontwikkeling van het project plaats: er zijn in 2018 in totaal 30 leernetwerken actief en studenten, docenten en werkbegeleiders ontwikkelen zich tot de nieuwe professional Zorg en Welzijn Healthy Ageing.

2.6.2 REGIO HARDENBERG

PEDAGOGISCHE DIDACTISCHE VISIE

Vorig schooljaar zijn we met ondersteuning van Carlos van Kan, die onderzoek gedaan heeft naar pedagogische visies in het mbo, gestart met het beschrijven van eigen teamvisies op dit gebied. Alle teams zijn bevraagd op hun onderwijspedagogische visies o.b.v. de vragenlijst van Carlos van Kan en de uitkomsten zijn vergeleken met de pedagogisch didactische visie die uit het strategisch beleidsplan van het Alfa-college naar voren komt. Op basis daarvan zijn vervolgcacties gepland. Verder zijn collega's opgeleid om met teams in gesprek te gaan over het herkennen van bumpy moments, dilemma's die zich voordoen in de dagelijkse onderwijspraktijk in de interactie tussen docent en student en het voeren van de pedagogische dialoog hierover. Hier is het belangrijk te kijken welke handelingsalternatieven een docent hier heeft.

Dit proces komt langzaam maar zeker steeds beter op gang. Het komend jaar staat het ontwikkelen van een blauwdruk voor teams op het programma om een vervolgstap te kunnen maken met het concretiseren van de pedagogisch-didactische visie en het uitvoeren van train-de-trainer-activiteiten in de teams.

SAMENWERKING EN CO-MAKERSHIP

Het Alfa-college leidt op voor de toekomst. Het is belangrijk dat studenten buiten hun eigen vakgebied en met andere opleidingen en bedrijven samen leren werken. Afgelopen jaar zijn naast de bestaande innovatieve projecten de volgende onderwijsinnovaties geïnitieerd. Samenwerking met bedrijven en instellingen is in de meeste opleidingen inmiddels gemeengoed geworden en in het curriculum verankerd. Met de opleidingen waar dit achterblijft zijn afspraken gemaakt om hierin stappen te zetten. Het betreft hier voornamelijk de administratieve opleidingen.

ICT-connecting

Acht toonaangevende ICT-bedrijven, hogeschool Stenden en het Alfa-college willen zich inzetten om de werkgelegenheid in de ICT-bedrijven in de regio te behouden en te versterken. Het probleem van een tekort aan ICT-docenten en de snel verouderde kennis bij docenten willen we hiermee aanpakken.

Dienstverlening niveau 2

Studenten Dienstverlening niveau 2 gaan in het nieuwe schooljaar wekelijks een dag de school uit onder begeleiding van de coach en zo mogelijk met andere opleidingen. Zie hiervoor ook 2.5 Innovatieplannen van teams.

Groene Welle

De samenwerking met AOC De Groene Welle wordt geïntensiveerd en onderzocht wordt waarin raakvlakken zitten: keuzedelen, aanbod aan opleidingen, taal- en rekenonderwijs etc.

HBO-VP

Door de partners in de regio SXB, BTW, Tangenborgh en het LOI is een HBO-V programma ontwikkeld met als doel het behouden van de HBO-V'ers voor de regio. Als regio participeren wij in dit project.

TiB, Techniek in Bedrijf

Er is een TiB-aanvraag ingediend en toegekend om met PO, VO, PABO Stenden, bibliotheek, cultuurkoepel, bedrijven en de gemeente Hardenberg intensief samen te werken om een cultuuromslag t.a.v. keuze voor techniek te bewerken.

Samenwerking vmbo scholen in de regio

Er is een start gemaakt om een platform in te richten voor samenwerking en afstemming met de vmbo-scholen. Met name taal, rekenen, LOB en samenwerken in projecten zijn onderwerp van gesprek.

EXCELLENTIE

Hardenberg zet in op excellentie. Er is een regionaal excellentieplan ingeleverd en goedgekeurd. Er wordt ingezet op 3 lijnen: MBO+, internationalisering en innovatie. Om het plan uit te voeren zijn werkgroepen ingericht die, met behulp van de methodiek Scrum, vorm en inhoud geven aan deze 3 excellentielijnen.

2.6.3 REGIO HOOGVEEEN

De regio heeft een tweetal thema's centraal gesteld. Het ene thema heeft betrekking op de wens om stapsgewijs elke dag te werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en het andere thema op de samenwerking met instellingen en bedrijven in de omgeving van het Alfa-college waardoor er voor studenten een contextrijke leeromgeving ontstaat. Voor het thema van de continue kwaliteitsverbetering is bij een aantal teams de aanpak van de Stichting LeerKRACHT gekozen.

LEERKRACHT

Na een aantal oriënterende bedrijfsbezoeken waar deze aanpak in de praktijk gebracht werd, is LeerKRACHT bij een aantal opleidingen geïntroduceerd. De teams rondom Zorg en Welzijn zijn begonnen met deze aanpak en de eerste resultaten zijn positief. Het blijkt dat docenten zich meer eigenaar gaan voelen van het onderwijs dat zij aanbieden, zij vergaderen minder en effectiever en doen in korte tijd veel leerervaringen op. Ook bij andere opleidingen wordt gewerkt aan dezelfde thema's maar met andere methoden. Bij de verschillende opleidingen wordt gewerkt met scrummethoden. In 2018 zal er een grote evaluatie plaats vinden bij alle opleidingen die gebruik maken van de aanpak van de Stichting LeerKRACHT. Wanneer deze evaluatie positief uitvalt zal er onderzocht worden of het mogelijk is dat meer teams deze aanpak zullen overnemen.

De methodiek gaat uit van vier instrumenten; bordsessie, gezamenlijk lesontwerp, lesbezoek en feedback en de stem van de student. De instrumenten versterken elkaar onderling en leiden tot verbeteringen in het onderwijs. In het eerste half jaar staat de start en training centraal. De sessies in het kader van LeerKRACHT zijn in plaats van de vergaderingen gekomen. De teams moesten daar erg aan wennen. Het bord staat centraal en na een korte sessie gaan docenten aan het werk met de actiepunten op het bord. Dat gebeurt in plaats van agenda's, notulen en afsprakenlijstjes. Van alle docenten wordt een bijdrage verwacht. Docenten zijn in the lead en pakken de regie op het eigen werk. Er wordt kritischer gekeken naar wat van docenten verwacht wordt. Een steeds terugkerende vraag is hoe hetgeen we doen bijdraagt aan beter onderwijs en of dit in het belang van de student is. Dat betekent ook durven stoppen met bepaalde zaken. Het onderwijs staat centraal en er wordt meer inhoudelijk over onderwijs gesproken.

Tijdens de studentenarena zijn alle docenten aanwezig en wordt een groep studenten bevraagd over het onderwijs. Een gespreksleider bereidt het gesprek met de studenten voor en tijdens het gesprek luisteren de docenten naar de verhalen van de studenten. Na afloop worden verbeterpunten geformuleerd door het team. Studenten zijn positief over het onderwijs en kunnen goed aangeven waar aandachts- of verbeterpunten liggen. Twee jaar is nodig om de methodiek volledig eigen te maken en te komen tot systematisch verbeteren van onderwijs door het stellen en realiseren van doelen.

SAMENWERKING IN DE REGIO

Het Alfa-college in Hoogeveen heeft een warme relatie met zowel de gemeente Hoogeveen als met bedrijven en instellingen in de regio. Er zijn veel samenwerkingsprojecten en overeenkomsten en een aantal voorbeelden daarvan worden hier benoemd. De nieuwe opleiding Dienstverlening niveau 2 laat een belangrijk initiatief zien en ook de AG-opleidingen leiden studenten op in een dynamisch werkveld. Voor de eerste groep is het belangrijk dat er voldoende praktijk in het curriculum verweven zit. Er wordt dan ook steeds gezocht naar mogelijkheden om in praktijksituaties te kunnen werken. Binnen de technische opleidingen wordt al heel lang met projecten gewerkt (AC Duurzaam), voor de

ICT-opleidingen gebeurde dat veel minder. De ICT-academie is een voorbeeld waarbij er sprake is van co-creatie. Het doel is om studenten op te leiden in een contextrijke leeromgeving. Zij werken aan concrete opdrachten. Een aantal initiatieven wordt hieronder toegelicht.

DIENSTENCENTRUM

De opleiding Dienstverlening-breed op niveau 2 onderzoekt in samenwerking met de Stichting Welzijnswerk Hoogeveen of het mogelijk is om met ingang van september 2018 een dienstencentrum te starten. Het dienstencentrum beoogt een praktijkplek te zijn waarin studenten Dienstverlening-breed bezig kunnen zijn met praktijkleren. Uit onderzoek blijkt dat in Hoogeveen een kleine 400 huishoudens vragen hebben waarvoor geen formele ondersteuning geboden kan worden en die zouden kunnen profiteren van de diensten die onze studenten kunnen leveren.

VERANDERINGEN IN DE OPLEIDINGEN ASSISTENTEN IN DE GEZONDHEIDSZORG (AG)

Voor de AG-opleidingen is er in oktober 2017 in samenwerking met zes noordelijke ROC's een conferentie georganiseerd met de werkvelden over de innovaties en veranderingen in het werk van de dokters-, tandarts- en apothekersassistenten. Werkvelden gaven aan dat de assistente van nu andere rollen gaat krijgen waarop het onderwijs moet kunnen anticiperen. In januari heeft er een vervolgesprek plaatsgevonden met de beroepsverenigingen van de drie verschillende opleidingen en de S-BB om te komen tot het herschrijven van het beroepsprofiel. Medio juni/juli 2018 is de verwachting dat helder wordt wat dit voor de opleidingen betekent.

ADAPTIEF ONDERWIJS

Voor de ICT-opleidingen was het inrichten van individuele leerlijnen en adaptief onderwijs als prioriteit genoemd. In 2017 is een start gemaakt met adaptief leren i.h.k.v. organisch veranderen. Vanaf februari 2018 zal dit ingevoerd worden. Het is de bedoeling om dit in 2018 in te voeren in de gehele techniekafdeling. Het is de ambitie dat dit een gemoduleerd onderwijsaanbod wordt waardoor studenten meer keuzemogelijkheden krijgen tijdens hun opleiding. In 2018 zal er een presentatie in het managementteam worden gegeven om de behoefte aan deze vorm van onderwijs bij andere opleidingen te peilen.

ICT-ACADEMIE

De ICT academie is vorig jaar in de stijgers gezet met partners in de regio die met het Alfa-college mee willen werken. Het fundament is gelegd voor de optimale samenwerking tussen onderwijs en werkveld waarbij vanaf februari 2018 studenten extern ondergebracht zullen worden in de ICT-academie. De ICT academie is een samenwerkingsverband tussen Alfa-college en externe partners. In september 2018 zullen ook studenten van NHL Stenden participeren in de academie.

ONDERWIJSINNOVATIE

2.1 LECTORATEN

Het Alfa-college heeft sinds 2009 samen met NHL Stenden Hogeschool het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie'. Daarnaast is vanaf 2017 samen met de Hanzehogeschool Groningen het lectoraat 'Ondernemen in verandering' gestart. In deze paragraaf worden de activiteiten in beide lectoraten in 2017 beschreven.

LECTORAAT DUURZAME VERBINDING IN DE REGIONALE KENNISECONOMIE

Het lectoraat 'Duurzame verbinding in de regionale kenniseconomie' is een gezamenlijk lectoraat van Alfa-college en NHL Stenden Hogeschool. De opdracht van het lectoraat is: ontwikkel, onderzoek en verdiep nieuwe en duurzame vormen van publiek-private samenwerking in lerende netwerken tussen hbo, mbo en regionaal bedrijfsleven op nieuwe combinaties van Vrije Tijd, Wonen en Gezondheid.

Het lectoraat heeft 27 kenniskringleden (waarvan 14 uit het Alfa-college, 5 van NHL Stenden Hogeschool, 8 gasten, waarvan 5 van de Hanzehogeschool en 3 externen divers in regio Drenthe) met 2 promovendi (1 uit NHL Stenden en 1 externe uit de Zorgsector).

Het werkt in 3 regioteams: Drenthe/Noordoost-Overijssel, Groningen en Friesland en binnen 5 onderzoekslijnen:

- Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid
- Crossovers Gezondheid, Wonen en VrijeTijd/Toerisme
- Leren op de werkplek in Recoma-binnenlabs voor docenten
- Leren op de werkplek in Recoma-buitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers
- Lerende netwerken en convenierrollen.

De onderzoekslijnen worden door co-makship tussen hbo en mbo met bedrijven uitgewerkt in zo'n 45 (onderzoeks-)projecten

Het levert een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van onderzoek en onderwijs door samen met andere onderzoekers in binnen- en buitenland maar vooral met het bedrijfsleven vorm te geven aan nieuwe combinaties van Vrije Tijd en Gezondheid in innovatieve real life leeromgevingen, labs of ateliers, zoals het Klooster in Hoogeveen of de kerk in Veenhuizen. Dat gebeurt met multidisciplinaire leerinhouden en multilevel studenten-teams en hun docenten uit hbo en mbo. Daartoe zijn Recoma-binnenlabs ontwikkeld voor en met hbo- en mbo-docenten op onderwijslocaties in Drenthe en Groningen en 16 Recoma-buitenlabs samen met bedrijven en studenten in geheel Noord-Nederland.

Het lectoraat participeert bijvoorbeeld sterk in de derdejaars hbo-module Leisure Networks, in stageopdrachten in mbo-opleidingen in Groningen en Hoogeveen/Hardenberg en in tweedejaars stageprogramma's voor de AD-opleidingen Logistiek en Transport. Ook heeft het mede de nieuwe Master Educatief Leiderschap ontwikkeld, is het bezig een Euregionale summerschool Lerende Netwerken in te richten en heeft het een binationaal en hbo/mbo-project LION met de Hochschule Osnabruck.

Het lectoraat werkt, zeker door toedoen van de grote kracht en expertise van alle kenniskringleden, samen met zo'n 60 actief betrokken bedrijven uit de regio in drie publiek-private multidisciplinaire ketens onder leiding van de kenniskringleden of de lector. De bedrijven zijn innovatieve voorlopers in hun regio of discipline en komen uit de domeinen toerisme, vrije tijd, zorg, welzijn, bouw, economie, facilitaire dienstverlening en hotels, cultuur en sport en bewegen.

Er worden nieuwe combinaties ontwikkeld rondom bijvoorbeeld het Landgoed De 4 Elementen en nieuwe gastconcepten voor de Tuinen van Weldadigheid. De bedrijven komen meer en meer ook uit de euregio. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking in een Community of Practice Tourism met o.a. twee Geoparken, Hondsrug en Terra Vita, over veranderende gastprofielen en nieuwe regionale cross-over-arrangementen met bewoners, bedrijven en bezoekers uit de beide regio's. Het lectoraat leidt diverse lerende netwerken met clusters van bedrijven en/of overheden, bijvoorbeeld het netwerk met 9 afdelingen van de Treant Zorggroep over de rol van informeel leren met en over crossovers op de werkplek. Ook voert het diverse opdrachten uit om de systematiek van het opzetten en leiden van duurzame lerende netwerken ook aan anderen te leren; bijvoorbeeld het lerende netwerk Sportinnovator in de combi Bewegen en vrije tijd.

Er is veel aandacht voor de expertise in de 5 onderzoekslijnen. De onderzoekslijn 'Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid' heeft in 2017 nadrukkelijk de aandacht getrokken van onderzoeksorganisaties als SIA, VWS, NRO en SNN. Dit heeft geresulteerd in een flinke toename van participatie van het lectoraat in meerjarige onderzoeksprogramma's en -consortia. De onderzoekslijnen m.b.t. leren in op de werkplek in Recoma-binnen en -buitenlabs zijn onderwerp geworden van een van onze eigen promovendi i.s.m. de Open Universiteit en van een binationale programma's met de Euregio en o.a. de Hochschule Osnabruck. Ook zijn enkele van onze onderzoeken vanaf oktober 2017 een pilot in het NRO-onderzoeksprogramma 'Vernieuwend Verbinden'. Door de nieuwe onderzoekslijnen 'Leren op de werkplek in Recomabuitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers' en 'Lerende netwerken en convenierollen' heeft het lectoraat in 2017 veel reacties van en verbindingen met externen gehad. Met name voor de lerende Netwerken en de 'regionale innovatie/veldlabs' is de interne en externe belangstelling groot. Die belangstelling heeft ertoe geleid dat in 2018 wordt bezonnen op de vraag om de inzet in lerende netwerken de lectoraatsopdracht te vergroten.

Het lectoraat heeft in 2017 vanwege privéomstandigheden voor een deel zonder de lector moeten functioneren. Delen van haar taak intern zijn overgenomen door vervangers uit het lectoraat zelf, maar de externe contacten (o.a. in externe consortia en tijdens congressen) zijn iets minder benut dan in andere jaren.

De kenniskringleden /onderzoekers waren in 2017 in iets mindere mate rechtstreeks verbonden aan het onderwijs dan in voorgaande jaren. De grote wisseling van leidinggevendenden van de kenniskringleden van zowel Alfa-college als Stenden was daar mogelijk mede debet aan. Het grote aantal gasten dat niet aan Alfa-college of Stenden is verbonden, speelt hierbij mogelijk mede een rol. Ook was de combinatie van multidisciplinair (zorg/welzijn, vrijetijd en techniek) en multilevel (MBO en HBO) beperkter dan voorheen en verschilde deze per regio nogal.

Voor het jaar 2018 zal, mede door bovenstaande ervaringen, in het lectoraat extra aandacht worden besteed aan reflectie op de relatie tussen de lectoraatsopdracht en de daarbij benodigde kwaliteit van met name onze partnerschappen, multidisciplinaire en multilevel crossovers, sterke onderzoekslijnen en Lerende netwerken.

In 2017 is door de lector, I. Delies, het boek 'Verhalen over Verbindingen, regionaal comakership al doende leren en onderzoeken' gepubliceerd. Hierin wordt de onderzoeksidentieit van het lectoraat beschreven en wordt een beeld gegeven van de doorontwikkeling van de onderzoeksfilosofie en -agenda. Dit boek kan worden aangevraagd op de site

van het lectoraat: www.regionalekenniseconomie.nl

LECTORAAT ONDERNEMEN IN VERANDERING

Dit lectoraat is een samenwerking tussen de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college. Het is gestart in februari 2017 met Alexander Grit als lector. In oktober heeft de publieke installatie van het lectoraat plaatsgevonden met een opening door de burgemeester van Groningen, de heer Den Oudsten, een succesvol symposium en feestelijke installatie. Het doel van het lectoraat is het versterken van de vitaliteit van het ondernemerschap in het Noord-Nederland. Onder vitaliteit wordt verstaan het samenspel tussen de ondernemer, onderneming en de omgeving. Hoe kunnen zij zichzelf opnieuw verbinden? Het lectoraat heeft een kenniskring bestaande uit acht docent-onderzoekers, vertegenwoordigers van externe organisaties en ondernemers en vier aandachtsgebieden: ondernemerschapsonderwijs, retail-ontwikkeling, bedrijfsopvolging en succes en faalfactoren voor ondernemen in Noord-Nederland.

In maart 2017 zijn de plannen voor de ontwikkeling van het lectoraat voor het jaar 2017 gepresenteerd.

Uitgangspunten zijn om zoveel mogelijk bij bestaande innovatieve initiatieven aan te sluiten ten einde efficiëntie en impact te bereiken bij de ontwikkeling van duurzame kennis, deelname aan maatschappelijk debat en een bijdrage leveren aan een verbeterd curriculum. De concrete doelen zijn:

- samenwerkingen aan te gaan met ondernemersverenigingen van binnensteden ten einde het onderzoeken van de mogelijkheid 'thema-straten' te ontwikkelen;
- door middel van onderzoek mogelijke versterkingen voor het ondernemerschapsonderwijs van kunstgerelateerde opleidingen en opleidingen voor statushouders van het Alfa-college te realiseren;
- in samenwerking met andere lectoraten nieuwe concepten 'ter verbinding' te ontwikkelen en testen;
- het ondernemerschapsonderwijs te internationaliseren;
- contact te zoeken met partners inzake bedrijfsopvolging in de regio EemsDelta.

In 2017 zijn de doelen gerealiseerd. Het lectoraat heeft geïnvesteerd in onderzoek inzake het trainen van adviesraden en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Dit is gebeurd in het kader van het ontwikkelen van duurzame kennis en concrete innovaties voor de beroepspraktijk. Door kenniskringleden te selecteren die actief zijn in het onderwijs, kon relatief snel kwalitatieve voortgang worden geboekt op de aandachtsgebieden. Inzake vernieuwende retail-concepten heeft het lectoraat twee succesvolle projecten afgerond: een bij de Cityclub Groningen en een in Hardenberg. De projecten hebben ook ruime aandacht in de pers gekregen. Bij deze projecten heeft het lectoraat actief meegedaan in het maatschappelijk debat. Het lectoraat heeft onderzoek gedaan bij de module Kiemkracht van het Alfa-college en het Marian van Os Centrum van Ondernemerschap van de Hanzehogeschool. Beide onderzoeken hebben geleid tot het aanpassen van de programma's. Ten einde een grotere impact te bereiken heeft het lectoraat in 2017 geparticipeerd in drie subsidieaanvragen inzake Intereg, Erasmus+ en RIF. In samenwerking met het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie' zijn twee initiatieven ontwikkeld: samenwerking met de gemeente Groningen en een mobiele 'werkplaats'. Een docent van het Alfa-college is een promotietraject gestart bij de RUG inzake ondernemerschapsonderwijs aan statushouders met de lector als copromotor. Studenten van de opleiding Small Business and Retail Management hebben onderzoek verricht naar bedrijfsopvolging in de EemsDelta en de resultaten zijn gepresenteerd op een ondernemersbijeenkomst van de samenwerkende gemeenten. Daarnaast heeft het lectoraat gesproken over ondernemerschap voor diverse gezelschappen en bijeenkomsten, zoals Koepel Groningen, leiderschapsbijeenkomst Alfa-college, platform Groningen en kerstbijeenkomsten.

In 2018 gaat het lectoraat verder met onderzoeken naar het inzetten van adviesraden bij ondernemerschapsvraagstukken en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Kernuitgangspunt zal zijn om het entrepreneurial capital (ondernemend vermogen) van studenten, opleidingen en organisaties te versterken en te onderzoeken tot welke managementimplementaties dit zal leiden. Deze kennis zal onder andere worden gevaloriseerd bij projecten zoals Kiemkracht 2.0, Hardenberg retail 2.0, Drentse N-wegen, onderwijs aan statushouders, internationalisering van curricula en de ontwikkeling van nieuwe keuzedelen. In mei 2018 is het lectoraat actief op het Suikerunie-terrein bij het ontwikkelen van ontdekkingsruimten in samenwerking met kunstenares Claudy Jongstra.

Het jaar 2018 zal een jaar worden waarin nieuwe methoden getest gaan worden en gekeken wordt naar managementimplementaties bij verdere opschaling.

2.2 RIF-PROJECTEN

In het kader van ons strategisch beleid zetten we in op het samen met relevante partners ontwikkelen van ons onderwijs. Kernachtig komt dat tot uiting in koersuitspraak 3: Wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs. We zijn er dan ook trots op dat we zowel in de eerste, in de tweede tranche als in de vierde tranche van de aanvragen in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) projectaanvragen die we als penvoerder samen met een groot aantal partners hebben ingediend, zijn gehonoreerd:

- in de eerste tranche, in juni 2014: het project RTC 2020
- in de tweede tranche, mei 2015: het project Model Regiomaal co-makership
- in de vierde tranche, mei 2017: het project Fieldlab PracTICe

Hieronder wordt de stand van zaken in onze RIF-projecten weergegeven.

RIF-PROJECT RTC 2020

Het RTC is het Regionaal Techniekcentrum in Hardenberg. In het RIF-project RTC 2020 wordt gewerkt aan het verhogen van de instroom in de technische opleidingen/beroepen, het versterken van het innovatief vermogen in de regio Hardenberg en het vernieuwen van de onderwijsprogramma's.

Als het gaat om het *verhogen van de instroom*, is het volgende gerealiseerd:

- *lesprogramma primair onderwijs*: de activiteiten voor dit lesprogramma zijn verder verankerd en er is een nieuw element toegevoegd met de informatiemarkt. Om deze activiteiten ook in de toekomst te kunnen blijven uitvoeren zal het RTC hier extra in moeten investeren.
- *kennismakingsstages*: naast de kennismakingsstages voor vmbo-leerlingen zijn door de bouw-opleidingen ook op de vo-scholen workshops gegeven. De kennismakingsstages worden nu niet alleen georganiseerd voor leerlingen van de partnerschool, het Vechtdal College, maar ook voor leerlingen van De Nieuwe Veste en het Greijdenus

College.

- *kennismakingstraject ouders*: het bereiken en betrekken van ouders voor een opleidingskeuze richting techniek blijft een moeilijk opgave. Het komend projectjaar zal hier extra aandacht aan besteed worden door te focussen op de Open Bedrijven Dag.

M.b.t. het *versterken van het innovatief vermogen* waren de ontwikkelingen op de diverse onderdelen:

- *inrichten kenniskring*: het opzetten en uitvoeren van een kenniskring voor het beantwoorden van innovatievraagstukken blijkt uit de ervaring van de afgelopen jaren te hoog gegrepen. De behoefte aan samenwerking tussen onderwijs en bedrijven is echter zeker aanwezig. Er moet dan ook gezocht worden naar een ander bindend thema waarop onderwijs en lid-bedrijven elkaar kunnen ontmoeten.
- *ontwerpen en bouwen van een blended learning-platform*: op dit thema zijn afgelopen jaar belangrijke stappen gezet. Gezien de voordelen die de docenten en instructeurs nu al ondervinden van de ontwikkelde deelproducten (luchtdicht bouwen, zonne-energie en robotisering), kan het komend projectjaar op dezelfde manier worden doorgewerkt.
- *uitvoeren Bedrijfsauditplan*: afgelopen jaar heeft er geen audit plaatsgevonden, omdat in de afgelopen tijd veel bedrijfsmatige verbeteringen zijn aangebracht (zowel bouwtechnische als op het gebied van de technische outillage) en er nog meer volgen. Het is daarom logischer een audit te plannen nadat alle verbeteringen zijn doorgevoerd, zodat de audit volledig op de nieuwe situatie betrekking heeft. Dit zal plaatsvinden in het voorjaar van 2018 voor de opleidingen bouw, mechanische techniek en installatie.

Bij het vernieuwen van de onderwijsprogramma's waren in 2017 de ontwikkelingen:

- *internationale samenwerking met Duitsland*: dit staat door de groei van de economie in Nederland in een ander daglicht. De oorspronkelijke gedachte om door de samenwerking meer kansen op de Duitse arbeidsmarkt te creëren voor leerlingen wordt ingehaald door de grote vraag naar personeel in Nederland. Toch hebben enkele leerlingen een werkplek over de grens gevonden, zoals bij installatiebedrijf Kronemeijer. Het RTC is nu meer gericht op de werving van leerlingen om aan de vraag van de lid-bedrijven te kunnen voldoen. Dankzij de positieve economische situatie van dit moment zijn alle leerlingen nu bij Nederlandse bedrijven te plaatsen. Door het gestarte Interreg-project 'Dubbele kwalificering = dubbele kans' krijgt het lesprogramma waardoor de leerlingen kunnen werken op de Duitse arbeidsmarkt, vorm en inhoud. Hiermee wordt de samenwerking met Duitsland gecontinueerd.
- *opzetten modulaire plusprogramma's*: inmiddels heeft de invoering van keuzedelen in het mbo de ontwikkeling van plusprogramma's gekruist. Hierdoor kreeg een deel van de plusprogramma's de vorm van een keuzedeel. Voorbeelden hiervan zijn luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing.
- *professionalisering docenten*: de activiteiten voor dit thema zijn in lijn met de planning en worden op flexibele wijze ingevuld, afhankelijk van de innovaties die opgepakt worden. Hierbij kan gedacht worden aan cursussen op het gebied van duurzaamheid en energiebesparing, het vergroten van coachvaardigheden, het leren werken met CNC-houtbewerkingsmachines en blended learning.
- *opzetten om- her en bijscholingstraject*: binnen dit thema heeft een verbreding plaatsgevonden omdat nu ook 'werkzoekenden' een opleiding in het RTC kunnen volgen en cursussen, zoals luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing, worden vermarkt. Gezien de grote hoeveelheid kleine MKB-bedrijven, blijft het vermarkten lastig. De vragen van de bedrijven zijn heel branche-specifiek. In het bestuur van het RTC wordt besproken hoe hiermee om te gaan.

Om ervoor te zorgen dat de resultaten van het RIF-project RTC 2020 worden verduurzaamd, zijn er werkgroepen per sector actief, met vertegenwoordigers van bedrijfsleven en onderwijs in de gehele breedte. In 2017 is verder gewerkt aan het verstevigen van de bestuurlijke kracht en het professionaliseren van de verschillende deelbesturen. Er is een strategische agenda opgesteld en er is gewerkt aan de visie en missie van het RTC in de verschillende deelbesturen.

Jaarlijks wordt een onafhankelijk onderzoek naar de voortgang van dit RIF-project uitgevoerd. Op basis van de aanbevelingen die daaruit voortkomen, worden activiteiten geïnitieerd.

RIF-PROJECT MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Een van de beoogde resultaten van dit project is, dat in 2019 tenminste de helft van de opleidingen van het Alfa-college volgens de principes van Regionaal Co-makership worden uitgevoerd. Om dit te kunnen realiseren is het belangrijk dat in het RIF-project Model Regionaal Co-makership wordt gewerkt als partner in ontwikkeling binnen een lerende economie, waar binnen een experimentele omgeving ruimte is voor diverse samenwerkende partijen om te komen tot innovatieve oplossingen. Kernbegrippen van regionaal co-makership zijn: multidisciplinair, multilevel en cross-over. De activiteiten in dit RIF-project worden uitgevoerd in een aantal deelprojecten. In [bijlage 13](#) is daarvan een overzicht opgenomen, met per deelproject de in 2017 behaalde resultaten.

In algemene zin waren voor het gehele projectjaar 2017 de voornemens:

- het verder uitbouwen van het netwerk van partners;
- het verwerven van opdrachten die door multidisciplinaire en multilevel teams worden uitgevoerd;
- het uitvoeren van meting 1 van het onderzoeksprogramma;
- het opzetten van een programma voor verduurzaming van het model Regionaal Co-makership;
- een vast dagdeel per week inroosteren waarop alle bij het programma betrokken studenten en docenten samen kunnen werken aan de vraagstukken.

Daarvan is in 2017 het volgende gerealiseerd:

- bij aanvang van het project in 2015 waren 77 partners uit het bedrijfsleven, instellingen en overheden verbonden aan het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Partners zijn afgevallen en nieuwe partners zijn toegetreden, waardoor de teller eind schooljaar 2016-2017 op 96 partners stond;
- de door de partners verstrekte opdrachten kregen in de loop van 2017 steeds meer een multidisciplinair karakter. Met als gevolg dat steeds meer opleidingen zich aansloten bij de projecten;
- in het onderzoeksprogramma dat is uitgevoerd onder regie van het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie', is gewerkt aan de afronding van de 0-meting, mede door het publiceren van een publieksversie over de bevindingen, en is een start gemaakt met het uitvoeren van meting 1.
- een belangrijk aspect van het RIF-project model Regionaal Co-makership is de verduurzaming van het onderwijsconcept. In 2017 is, in samenwerking met een externe deskundige, een eerste aanzet gegeven voor het verduurzamingprogramma. Dit programma wordt opgezet in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg;
- In Hoogeveen, waar 6 van de 8 deelprojecten van het programma worden uitgevoerd, is in overleg met het managementteam een dagdeel per week ingeroosterd waarop alle bij de RIF betrokken studenten en docenten samen werken aan innovatieve vraagstukken.

Kenmerkende aspecten van het programma Regionaal Co-makership zijn het groot aantal deelnemende partners en de principes van Regionaal Co-makership waarmee binnen de deelprojecten gewerkt wordt. Dit brengt met zich mee dat de inbreng van sommige partners geen continuïteit heeft, maar slechts incidenteel plaatsvindt. Dit heeft tot gevolg dat sommige partners minder uren realiseren in de samenwerking (ook al ligt er onder de samenwerking een getekende overeenkomst). Een ander aspect in de samenwerking met een groot aantal partners is de (on)mogelijkheid om met alle partners opdrachten/vraagstukken te formuleren. Het zijn er simpelweg te veel. Het vereist veel inspanning van de projectleiders om de partners blijvend te verbinden aan het programma; dit heeft tot gevolg dat bij sommige deelprojecten urenregistraties achterblijven.

2018 is een cruciaal jaar voor het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Met name het aspect verduurzaming moet duidelijk vorm krijgen. Hiervoor zullen in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg pilots worden opgezet waarin medewerkers van het Alfa-college worden bijgeschoold in coaching en projectmatig werken. Daarnaast zullen oplopen worden georganiseerd voor leidinggevenden van het Alfa-college, aangesloten partners en studenten, waarin gevraagd wordt naar de opgedane ervaringen binnen de deelprojecten van het RIF-project Regionaal Co-makership. Verder krijgen het in stand houden, en waar mogelijk uitbreiden, van de netwerken voortdurende aandacht en zullen steeds meer onderwijsteams betrokken worden bij de uitvoering van het onderwijsconcept. Vanzelfsprekend zullen er innovatieve vraagstukken binnenkomen die waar mogelijk door multidisciplinaire en multilevel teams van studenten en docenten worden uitgevoerd.

RIF-PROJECT FIELDLAB PRACTICE

In dit RIF-project willen we een uniek opleidings- en innovatiecentrum ontwikkelen voor de bouw- en installatiebranche in Groningen. Het doel is om onderwijs beter aan te laten sluiten op regionale ontwikkelingen op het gebied van aardbevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig wonen. Dit gebeurt in afstemming met onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden.

Dit project is gestart in mei 2017. In de eerste fase is er gewerkt aan het opstellen van een team van mensen die na de zomervakantie met hun werkzaamheden in het kader van de projectdoelstellingen aan de slag konden gaan. Vanaf september 2017 is dit team daadwerkelijk gestart en zijn al verschillende opbrengsten zichtbaar geworden. In 2018 worden de werkzaamheden verder voortgezet en uitgebreid om zoveel mogelijk van de doelstelling te bereiken zoals die in de RIF zijn opgesteld. Hieronder volgt een overzicht van hetgeen gerealiseerd is binnen de vier projectdoelstellingen in 2017.

1. Verbeteren van kennis van 1.700 studenten in de bouw- en Installatieopleidingen op het gebied van belevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Binnen deze doelstelling zijn nieuwe modules en curricula ontwikkeld zoals een basistraining Revit, vier modules Installatietechniek, een module thuisbesturingstechniek d.m.v. Raspberry Pie en een keuzedeel metselen en worden plusmodules Beving voor niveau 4-studenten ontwikkeld. Daarnaast is gewerkt aan het versterken van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo-hbo. Zo loopt er vanaf november een project waarin studenten van de Hanzehogeschool en het Alfa-college gezamenlijk werken aan het ontwerpen van Tiny Houses voor Gebiedscoöperatie het Westerkwartier, is er een initiatief gestart waarbij studenten van Hanzehogeschool op het Alfa-college onderwijs krijgen in BIM, Building Information Modelling, en hebben VMBO-leerlingen lessen gevolgd op het MBO aansluitend op hun keuzedeel. Bovendien is eraan gewerkt om bedrijfscausistiek en praktijkprojecten te integreren in het onderwijs door o.a. met

woningbouwstichting Groninger Huis een traject te starten waarbij studenten van het Alfa-college een Tiny House gaan bouwen voor een project in Wagenborgen en hebben studenten Human Technology een multidisciplinair project gedraaid met studenten Zorg binnen Health Hub Roden.

2. Verbeteren van kennis en vaardigheden van 40 docenten en 40 praktijkopleiders en 1.200 medewerkers en zij-instromers op het gebied van belevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Er is een bijscholingsprogramma voor docenten ontwikkeld met daarin o.a. masterclasses Hybride waterpomp, Energieopslag, Risicobeheersing drinkwaterinstallaties, Pointclouds to BIM en BIM to model. Ook is een cursus Energie-maatwerkadviseur georganiseerd voor docenten en personeel van projectpartners. Ten behoeve van het professionaliseren van praktijkopleiders en gastdocenten is samen met OTIB, het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf, gekeken hoe hen op te leiden. In afstemming met het EPI-kenniscentrum is ook beoordeeld of dit ook voor andere branches kan. Ten slotte wordt samen met de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe, 'Werk in zicht', gekeken naar kandidaten voor het 1000-banenplan in het belevingsgebied en zijn ten behoeve daarvan modules voor de opleiding Metselen ontwikkeld.

3. Het verbeteren van de vaardigheden van 1.700 studenten op het gebied van belevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Dit gebeurt door het delen van praktijkfaciliteiten en specialistische apparatuur tussen deelnemende onderwijsinstellingen (vmbo-mbo-hbo) en bedrijven. Zo krijgen studenten van het Alfa-college en de Hanzehogeschool samen les binnen het Tiny Houses-project, krijgen VMBO-leerlingen oriëntatieprogramma's binnen het MBO en is het initiatief genomen voor het starten van een Fab Lab, waarbij ook wordt gekeken naar welke mogelijkheden de partners reeds hebben. Met Acantus, zijn gesprekken gevoerd over het realiseren van pop-up praktijkfaciliteiten in de regio (proefwoningen en gebouwen).

4. Het laten groeien van de Fieldlab Practice-community met 10 bedrijven per jaar. Binnen deze community worden actief nieuwe samenwerkingsverbanden gesmeed en kennis en ervaringen gedeeld.

Ten behoeve van het realiseren van deze doelstelling zijn een aantal kennisdelingsbijeenkomsten gehouden voor aangesloten partners. Er is een startbijeenkomst gehouden in september en er is aangesloten bij een aantal bijeenkomsten georganiseerd door EPI-kenniscentrum. Daarnaast konden de partners deelnemen aan de bij doelstelling 2 genoemde masterclasses. Ook is het initiatief genomen om een aantal bijeenkomsten te organiseren: een bijeenkomst voor bouwbedrijven en installatiebedrijven om hen te informeren over de verschillende initiatieven in dit RIF-project en het RIF-project Model Regionaal Co-makership en een bijeenkomst waar samen met het Zorg Innovatie Forum verschillende initiatieven uit de regio op het gebied van Healthy Ageing worden gepresenteerd vanuit het perspectief om daar eventueel bij aan te sluiten. De Fieldlab PracTICe community is ook toegenomen met een aantal bedrijven, o.a. met Cadac, Groninger Huis en Gebiedscoöperatie Westerkwartier. Met Grohe zijn gesprekken gaande over investeren in praktijkfaciliteiten.

2.3 EPI-KENNISCENTRUM

In 2014 is door het Alfa-college, de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen in een samenwerkingsverband het EPI-kenniscentrum opgericht. Het doel van de drie kennisinstellingen is om daarmee een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven binnen het 'aardbevingsdossier'. EPI-kenniscentrum verzorgt aardbevingsgerelateerde kennisdeling op het gebied van o.a. bouwen, techniek, veiligheid, psychosociale gevolgen en innovatie.

Via de pijlers Educatie, Praktijk en Innovatie (EPI) verzorgt het EPI-kenniscentrum onder meer opleidingen, trainingen, kennisbijeenkomsten, excursies en symposia, op elk niveau. Er wordt samengewerkt met het bedrijfsleven, de overheid en belangenorganisaties en het EPI-kenniscentrum voorziet zo de huidige en toekomstige (beroeps)bevolking van relevante kennis en vaardigheden. De drie kennisinstellingen willen zo bijdragen aan een mooi Groningen waar bewoners veilig, gezond en comfortabel kunnen wonen en werken. EPI-kenniscentrum ontleent kracht en toegevoegde waarde aan deze unieke samenwerking.

Daarbij kan EPI-kenniscentrum buiten de systematiek van deze instellingen een rol spelen in de samenwerking met alle organisaties, profit- en non-profit, die bereid zijn kennis te delen of een kennisbehoefte hebben. Hierdoor heeft EPI-kenniscentrum - naast de producten die met en voor de onderwijsinstellingen verzorgd worden - ook een eigen complementair aanbod van trainingen, opleidingen en kennisdelingsbijeenkomsten.

In 2017 is het EPI-kenniscentrum een belangrijker en meer zichtbare partner geworden in de kennisoverdracht in de regio. Er wordt door het EPI-kenniscentrum fors geïnvesteerd in de kennisprogramma's van de reguliere opleidingen van Alfa-college, Hanzehogeschool en RUG. Er worden nascholingen verzorgd in een programma voor kennisdeling waar de nieuwste ontwikkelingen, maar ook bestaande onderbelichte kennis, aandacht heeft gekregen. Door de komst van de, mede door EPI-kenniscentrum gefinancierde, Turkse lector Aardbevingsbestendig bouwen bij de Hanzehogeschool komt internationale kennis naar Groningen. De resultaten van de lector worden door het EPI-kenniscentrum gemonitord en zijn kennis wordt verwerkt in de nieuwe trainingen over aardbevingsbestendig bouwen en een specialistische seminar over funderingstechnieken.

Het EPI-kenniscentrum is intensief verbonden met de RIF-project Fieldlab PractICE van het Alfa-college (zie [paragraaf 2.2.](#)). Niet alleen door een forse financiële bijdrage maar ook vanuit het gezamenlijk belang om goede aanvullende scholingen voor de regio op MBO-niveau te ontwikkelen. Deze (bij)scholingen kunnen zowel door het EPI-kenniscentrum worden aangeboden aan de verschillende partijen in de regio als door het Alfa-college als aanvullende (keuze)programma's voor de reguliere studenten, waarmee deze goed worden voorbereid op het werk in de regio.

De module Communicatie en Gedrag is in 2017 weer gevolgd door 159 studenten (127 geslaagd) van de techniekopleidingen van het Alfa-college en 45 studenten (44 geslaagd) van de locatie Stadskanaal van Noorderpoort. Daarnaast hebben 26 studenten (25 geslaagd) van SchildersCOOL en 30 studenten (24 geslaagd) van SSPB de training communicatie en gedrag gevolgd.

De bouwopleidingen van het Alfa-college hebben in afstemming met het EPI-kenniscentrum het gezamenlijk ontwikkelde keuzedeel 'Aardbevingsbestendig Bouwen' als pilot aangeboden gekregen. Onderwerpen daarin zijn o.a. informatie over het ontstaan van de aardbevingen en excursies naar aardbeving-gerelateerde activiteiten in de regio zoals aardbevingsbestendig bouwen.

EPI-kenniscentrum en Alfa-college acteren in onderling overleg gezamenlijk op de arbeidsmarkt, bij provincie, UWV, werkpleinen en cao-partijen waarbinnen beide vanuit hun eigen expertise een aanvullend aanbod inbrengen. We zijn gezamenlijk actief partner in het netwerk dat als doel heeft om zoveel mogelijk werkzoekenden in de G11 (de 11

plattelandsgemeenten in de provincie Groningen die het meest te lijden hebben van de aardbevingen) voor te bereiden op werk in het aardbevingsgebied (het '1000-banenplan') en participeren gezamenlijk in het aanjaagteam van het project Dienstverlening Werkzoekenden en projecten Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt (project DWSRA).

Het EPI-kenniscentrum heeft op verzoek van de partners en de financiers een Raad van Advies en een Programmaraad opgericht waar het Alfa-college in participeert. Het EPI-kenniscentrum heeft in 2017 in overleg de onderwijskundige samenwerking met BuidInG (Building in Groningen, een kennis- en innovatiecentrum voor toekomstbestendig bouwen) uitgewerkt en gezamenlijk beschreven hoe beide organisaties elkaar in de aardbevingsregio kunnen versterken.

Het EPI-kenniscentrum is in 2017 zowel intern (organisatorisch) als extern (opgavegericht) gegroeid in de mate waarop het zijn dienstverlening heeft georganiseerd en bestendig en daarmee de basis heeft gelegd voor verdere groei, zowel kwalitatief als kwantitatief.

2.4 RIJNLAND INSTITUUT

Het Rijnland Instituut is een samenwerkingsverband tussen NHL Stenden, Alfa-college en Drenthe College. Sinds september 2017 is de Hanze Hogeschool als associate partner aangesloten. Het is een netwerk waarin kennis wordt ontwikkeld, gedeeld en toegepast door en voor het regionale beroepsonderwijs (hbo en mbo) en met partners in de beroepenvelden op het gebied van de Duits-Nederlandse internationalisering.

Het Rijnland Instituut wil de krachten bundelen van alle initiatieven van het mbo en hbo, de regionale en lokale overheid en het bedrijfsleven in Drenthe met Duitse partners. Er is afstemming met de verschillende 'stakeholders' binnen de onderwijsinstellingen die initiatieven hebben ontwikkeld in samenwerking met Duitse partners. Met hen wordt overlegd hoe, waar en waarmee het Rijnland Instituut de initiatieven kan ondersteunen en eventueel coördineren.

Het vierde symposium 'Grensoverschrijdende techniek, toerisme, taal en cultuur en Learning Innovation Organisation Network (LION)' in november 2017 toonde een staalkaart aan projecten waarin onderwijs en werkveld aan beide kanten van de grens nauw optrekken: onderwijsinnovatie, Job-beurzen, taal en cultuurprogramma's en stage- en studiemogelijkheden.

Voor de fysieke realisatie van een Kennisinstituut/Kennisconsulaat is op verzoek van de gemeente Emmen en de provincie Drenthe een subsidieaanvraag ingediend; deze is in december 2017 toegekend. Het Rijnland Instituut is hiermee het kennisinstituut voor Duits-Nederlandse betrekkingen voor de drie noordelijke provincies (startend vanuit de Provincie Drenthe), waar iedereen terecht kan met vragen, suggesties of onderzoekideeën op het gebied van grensoverschrijdende scholing en werkveld.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) vertegenwoordigt als expert 'Vrijtijdseconomie' de gemeente Emmen binnen het RELOS 3-project. Het is een gezamenlijk Europees project met samenwerking van SNN en ESF.

Elk jaar wordt de samenwerking tussen Alfa-college Hoogeveen (Business School) en Berufs Bildende Schule Lingen de module 'International Trade' aangeboden. Inmiddels wordt er een gezamenlijke Erasmus Plus aanvraag ingediend. De opleidingen Zorg en Welzijn van het Alfa-college hebben een nauwe samenwerking met de Berufs Bildende Schule Leer en Oldenburg. De opleidingen ICT zijn aangesloten bij het IT-Netwerk in Leer en beginnen met een samenwerking met GBS Nordhorn.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) heeft een Excellentieprogramma Duits Multidisciplinair ontwikkeld. Inmiddels wordt het op het HBO toegepast en krijgen studenten daarvoor 3 CE.

Het Rijnland Instituut heeft in samenwerking met het lectoraat Duurzame Innovatie in de regionale kenniseconomie een gezamenlijke Interreg Va aanvraag voor het project 'Community of Practice Euregionaal 2.0' ingediend.

In mei en oktober 2017 is de expert- en adviesgroep Rijnland Instituut bij elkaar gekomen bestaande uit vertegenwoordigers van middelbaar en hoger onderwijs, lokale en regionale overheden en het bedrijfsleven uit zowel Duitsland als Nederland. Deze komt twee maal per jaar officieel bijeen en maakt deel uit van het netwerk als samenwerkingspartner.

De komende jaren richten we ons op de vraagstelling of het mogelijk is de burgers in de regio te verbinden. We zijn op zoek naar en geven vorm aan de creatie van een burger die grensoverschrijdend denkt en handelt en die zich nieuwe ideeën als Europees burger eigen maakt. Is het mogelijk de grens, die vaak vooral in de hoofden van mensen zit, te slechten en de barrières in de economische en culture ontwikkeling weg te nemen? Het Rijnland Instituut is in die zin een testcase voor Europa. Als deze pilot tussen Noord-Nederland en Nedersaksen slaagt, dan is het ook mogelijk elders zulke Europese regio's te realiseren in andere grensgebieden.

De inspanningen die in het onderwijs plaatsvinden op het gebied van grensoverschrijdend onderwijs, missen slagkracht wanneer deze niet aansluiten bij de grensoverschrijdende sociaal-economische thema's en gedragen worden door de lokale en regionale bestuurders, politici en ondernemers. Het Rijnland Instituut ontwikkelt daarom voor hen een leergang Duits – Nederlandse betrekkingen. Bij voldoende inschrijvingen zal de leergang worden aangeboden in 2018. De leergang zal bestaan uit zes jaarlijkse bijeenkomsten voor groepen van maximaal twaalf personen van beide kanten van de grens. De (dag)bijeenkomsten zijn thematisch en worden door thema-experts verzorgd op locaties binnen het gebied van de Eems-Dollard Regio (EDR)/Euregio, evenredig verdeeld in Duitsland en Nederland.

In het Rijnland Instituut willen we grensoverschrijdend nieuwe ideeën formuleren en vervolgens in praktijk brengen. Daarvoor moeten onderwijs, werkveld en arbeidsmarkt in een goede relatie tot elkaar en vooral nauw samen met elkaar optrekken. Als wij erin slagen een gezamenlijk onderwijsplan te formuleren met de partners aan weerszijden van de grens, tweetalige opleidingen te creëren met volop overstapmogelijkheden en een diploma dat zowel in Nederland en Nedersaksen geldig is, kan de regio uitgroeien tot een voorbeeld voor andere gebieden.

2.5 INNOVATIEPLANNEN VAN TEAMS

In 2017 stond voor wat betreft de innovatieplannen voor teams vooral de verbeterde planvorming van de innovatieplannen op de agenda. Dit wilden we bereiken door:

- het verbeteren en aanscherpen van de criteria voor het aanvragen van een innovatiebudget, met meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- een betere voorlichting gericht op de procedure van aanvragen, de kwaliteit van de projectaanvragen en het gezamenlijk uitwerken van innovatieve ideeën.

We hebben dat bereikt door de volgende acties:

- de samenstelling van de voorbereidingsgroep is gewijzigd, waardoor een directe verbinding is gelegd met de ervaring die er is met innovatie in de beide lectoraten. Op basis van gesprekken in de voorbereidingsgroep zijn de voorwaarden en is het format aangescherpt, gekoppeld aan de gewenste ontwikkeling: meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- er zijn voor de inleverdatum van de plannen verplichte werkbijeenkomsten voor potentiële indieners van innovatieplannen georganiseerd;
- de plannen zijn in eerste instantie voor een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget geselecteerd door een selectiecommissie, bestaande uit de voorbereidingsgroep, aangevuld met een opleidingsmanager, een docent en de kartrekker van het thema Excellentie van het kwaliteitsplan;
- het College van Bestuur heeft de voordracht van de selectiecommissie overgenomen en daarnaast nog enkele andere innovatieplannen gehonoreerd.

Voor het schooljaar 2017-2018 zijn 9 innovatieplannen met een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget in het Alfa-college gestart. In [bijlage 14](#) is een overzicht van deze plannen opgenomen, inclusief de voortgang in 2017.

Voor 2018-2019 wordt in het voorjaar een vergelijkbaar traject gevolgd met inspirerende bijeenkomsten voor potentiële indieners van de innovatieplannen. Daarnaast wordt in 2018 onderzoek gedaan naar hoe de innovatieplannen zich verder kunnen doorontwikkelen.

2.6 OVERIGE ONDERWIJSINNOVATIES IN EN MET DE REGIO

2.6.1 REGIO GRONINGEN

TOEKOMSTIG TECHNISCH VAKMANSCHAP IN NOORD-NEDERLAND

Een nieuwe opleiding ontwikkelen op het snijvlak van techniek, ICT en duurzaamheid: dát was het idee waarmee acht Noord-Nederlandse partijen, waaronder het Alfa-college, de Rijksuniversiteit Groningen, OTIB en diverse bedrijven uit de installatiebranche, bij elkaar kwamen. Door met elkaar om tafel te gaan, erkenden deze partijen de noodzaak om als onderwijs, bedrijfsleven en overheden intensief samen te werken om toekomstbestendige opleidingen en duurzaam vakmanschap te realiseren. Het project is in januari 2017 voorbereid en is na de zomer opgestart voor onze mbo-studenten van elektro- en installatietechniek niveau 4. Omdat er op niveau 3 geen soortgelijke opleiding is, zijn er ook een aantal studenten van niveau 3 gestart.

In de ontwikkeling van de opleiding ligt de focus op drie belangrijke pijlers: digitale vaardigheden, 'social skills' en technische kennis. Daarnaast is er veel aandacht voor het probleemoplossend vermogen en zelfstandig werken, vaardigheden (21st Century Skills) die de studenten nodig hebben in hun toekomstige werkveld.

Voor het ontwikkelen van de sociale vaardigheden worden methodieken ingezet die in Amerika al jaren goede resultaten opleveren: de 'Workplace literacy arc' en de reflectieve 'Learning reports'. Met de inzet van een coach wordt de link tussen het werkveld en de vertaling naar de lessen gelegd. De rol van de coach is een wezenlijk andere rol dan die van de mentor. De coach heeft zowel een verbinding met het onderwijsprogramma als direct contact met het werkveld. De coach zorgt ervoor dat het proces in de volle breedte kan worden ingezet en gevolgd.

Met het project willen de betrokken partijen een succesvol voorbeeld en een succesvolle inspiratiebron zijn voor andere opleidingsinstituten. Om te zorgen voor een duurzame plaatsing van jongeren op de arbeidsmarkt, moeten we het ontwikkelen en uitvoeren van beroepsopleidingen niet meer zien als een taak van het onderwijs alleen, maar er ook en juist voor zorgen dat het bedrijfsleven actief bijdraagt aan de innovatie van technische beroepsopleidingen. In alle facetten is in dit project dan ook sprake van een gedeelde gezamenlijke verantwoordelijkheid bij zowel het ROC als het bedrijfsleven.

Rondom de ontwikkeling van de opleiding Technicus engineering I & E is een projectgroep gevormd van onderwijsinstellingen en installatiebedrijven uit Noord-Nederland. Samen werken zij, onder de projectnaam 'Toekomstbestendig technisch vakmanschap' aan de ontwikkeling van een opleiding waar vakmensen van de toekomst worden opgeleid. Het vooraf meenemen van alle partijen is een succesvolle factor gebleken en heeft er mede voor gezorgd dat er veel snelheid gemaakt kan worden in het lerende proces. Ouders en studenten zijn erg enthousiast over de andere onderwijsopzet waarbij ze in nauwe samenwerking met het werkveld opdrachten uitvoeren. Vanuit het werkveld geeft men aan dat dit project kansen biedt om de doelgroep van toekomstige arbeidskrachten te bereiken. Studenten worden ook actief betrokken bij de ontwikkeling van het project zelf: zo hebben een aantal studenten een projectvergadering bijgewoond en worden ze regelmatig gevraagd om feedback.

De uiteindelijke doelstelling van het project is: een vernieuwde vakmanschapsopleiding op het niveau van mbo-4, die leerlingen voorbereidt op technische combinatiefuncties in de toekomst. Dat doen we niet alleen door ze installatie- en elektrotechnische vaardigheden bij te brengen, maar ook en juist door te focussen op nieuwe (digitale) technologieën en veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van hun persoonlijke en sociale vaardigheden. Daarnaast bereiden we de leerlingen voor op het toekomstig vakmanschap door het 'leren-leren' methodisch in te bouwen in de opleiding.

Het is een nieuwe aanpak voor het ontwikkelen van opleidingen die aansluiten bij de vraag uit het bedrijfsleven. Dat doen we door zowel het onderwijs als het bedrijfsleven verantwoordelijk te maken voor het ontwikkelen van de vakmanschapsopleiding.

Jaarlijks worden 15 tot 30 talentvolle jongeren (tot 25 jaar) in een duale opleiding opgeleid, een opleiding die wordt uitgevoerd door het Alfa-college samen met de technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. De opleiding wordt halverwege omgezet in een werk-leerplek (traineeship) met arbeidscontract bij technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. We bouwen op deze wijze aan een actieve learning community (kennisnetwerk) in Noord-Nederland op het gebied van vakmanschap. Een evaluatie van dit project zal plaatsvinden in 2018.

BOUMABOULEVARD

CROSS-OVERS

Cross-overs komen tot uiting in mooie initiatieven zoals de studenten van ICT die een telefooncentrale bouwen voor docenten van administratieve opleidingen of de cross-over tussen de opleidingen Interieur en Hout & Meubel, die zich gezamenlijk buigen over het inrichten en ontwerpen van een publieksruimte bij een zorgboerderij. Onder de vlag van excellentie volgt een groep studenten van de niveau 3 en 4 opleidingen naast hun reguliere programma een cursus Cambridge Engels dat toeleidt naar het officiële examen.

SAMENWERKING IN DE ICT

Vanuit de ICT opleidingen is in 2017 een start gemaakt met de samenwerking met Google, IBM, Digital City. Tijdens een startdag voor alle eerstejaars studenten is samen met deze partners gekeken naar nieuwe ontwikkelingen in de ICT-branche en wat dit betekent voor ontwikkelingen in het onderwijs. Ook is besproken wat deze ontwikkelingen betekenen voor het type werknemer dat in de toekomst door bedrijven zal worden gevraagd en waarbij naast cognitieve ook de conatieve capaciteiten belangrijk worden.

KIEMKRACHT 3.0

In het ondernemerschapsprogramma Kiemkracht 3.0 wordt het onderwijs samen met bedrijven vormgegeven. Kiemkracht is een ondernemerschapsprogramma waar studenten Multi Media Design en Mode Maatkleding gedurende 20 weken een dagdeel per week aan een eigen bedrijfsidee werken waarbij ze begeleid worden door coaches uit het bedrijfsleven. Het bedrijfsidee wordt uitgewerkt in een definitief ondernemersplan.

KARDINGE

KARDINGEFESTIVAL

In het schooljaar 2016-2017 bestond de opleiding Sport en Bewegen 15 jaar. De opleiding heeft dit gevierd met lustrumactiviteiten in de festivalweek 'Kardingefestival' georganiseerd met docenten, studenten en partners. Voor Sport en Bewegen was dit lustrum een kans om 'doelbewust naar buiten' te treden. We hebben hierin expliciet samengewerkt

met partijen van zowel binnen als buiten het Alfa-college. Vanuit onze visie/missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op' hebben we het lustrumjaar ingezet om de directe relaties met het gebied rondom Karding, alumni, Alfa-college, andere ROC's en de sportwereld intensiever te betrekken bij het onderwijs.

Het motto van 15 jaar Sport en Bewegen was 'wat beweegt jou?', ontstaan vanuit de slogan 'wie wil je zijn?'. De doelgroep voor het Kardingefestival bestond uit - Sport en Bewegen: medewerkers en studenten van Sport en Bewegen, medewerkers van het Alfa-college, externe relaties, (sport)onderwijs, sport- en gezondheidsorganisaties, overheden, BPV-bedrijven, alumni en leveranciers

Met de organisatie van het Kardingefestival hebben we een aantal belangrijke stappen gezet, waarbij gedacht moet worden aan het verstevigen van interne en externe samenwerking en het betrekken van het sportnetwerk bij het onderwijs. Voor 2017/2018 maar ook in de jaren daarna vormt het Kardingefestival een mooie impuls om uitvoering te geven aan onze missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op', door een lerend netwerk waarin werkveld, alumni, docenten en studenten participeren.

ONS ONDERWIJS EN ONS GEBOUW

Actief wordt er gekeken hoe we ons eigen gebouw kunnen inzetten om meer externe partijen en collega's (ook van andere locaties) binnen te kunnen krijgen t.b.v. crossovers en duurzame samenwerkingsverbanden, uiteraard in een onderwijssetting waarin de student centraal staat. We zijn tot de conclusie gekomen dat we beter onderwijs kunnen aanbieden als we uit het standaard klaslokaal vertrekken en (deels) onze plek zoeken midden in het werkveld. We willen niet meer leren óver de sport in al zijn variëteiten, maar we willen daar onderdeel van zijn. De traditionele klas kan blijven bestaan maar wel minder prominent. Een nieuw type onderwijs is nodig, waarbij we het werkveld in de school halen en de school naar het werkveld brengen. Daardoor wordt ons onderwijsaanbod aantrekkelijker en dat vereist enige aanpassing aan ons gebouw. In 2017 zijn hiervoor de eerste stappen gezet. Alle activiteiten dragen uiteindelijk ook gericht bij aan onze ambitie: Noord-Nederland Veilig en Vitaal. Deze ambitie delen we door als Alfa-college één van de partners van Health i Port te vormen. In dit platform werken partners in verschillende segmenten samen en ontwikkelen en delen zij kennis, met als doel Noord-Nederland op de kaart te zetten als de meest gezonde en vitale regio in Nederland.

FC GRONINGEN

De B-, C-, en D-jeugd van FC Groningen krijgt op woensdag lessen 'motorisch leren' van de studenten van ons Johan Cruyff College. Door andere sporten te doen, leert de voetballer extra vaardigheden die goed van pas kunnen komen. Niet alleen trainers maar ook docenten doen hierbij aan kennisuitwisseling. Jonge voetbaltalenten van FC Groningen krijgen training in balsporten, dansen en vechtsport. Jonge sporters en trainers leren van en met elkaar. Voor de mbo-studenten is het de ultieme training: ze geven les in de sport waar ze goed in zijn, aan topsporters die beweging en vaardigheden snel aanleren. En ze leren nog beter lesgeven, in een topsportomgeving. In 2017 is het aantal studenten dan ook uitgebreid tot een aantal van 120.

LIFESTYLE EN BEWEGINGSAGOGIEK

Binnen het profiel agogiek zijn er vele samenwerkingspartners waaronder de Noorderbrug, ouderensport, Kids united en SBO de Kimkiel. Studenten leren hier in een contextrijke omgeving waarin de persoonlijke ontwikkeling centraal staat binnen dit profiel. Het profiel Lifestyle draagt dezelfde pedagogische visie waarin de ontwikkeling van het individu centraal staat. Werken in het werkveld bij onder andere Dijkmansport, Springs en Ron Haans wordt intensief vormgegeven waarin onderwijs en praktijk hand in hand gaan om samen te komen tot een win-win-situatie. Het afgelopen jaar zijn de samenwerkingsverbanden die we hebben met het werkveld, gecontinueerd en verder versterkt.

KLUIVERBOOM

KLUIVERBOOM ALS LOCATIE

Er liggen op facilitair gebied plannen en ambities die echte cross-overs zijn in ontwerp en uitvoering.

In één van onze koersuitspraken stellen we ons als doel om studenten uit te dagen het beste uit zichzelf te halen in een verantwoorde leeromgeving. In ons jaarplan facilitair hebben we daarom opgenomen dat we de buitensportgebieden ten volle gaan benutten in samenwerking met de omringende scholen, organisaties en de gemeente. De eerste stappen zijn hiervoor in 2017 gezet en gedurende het schooljaar 2017/2018 zullen we visies delen, keuzes maken over inrichting en gebruik, handhaving en financiering.

Gedurende het schooljaar 2017/2018 hebben we een nieuw cateringconcept ingevoerd: meer elan, meer uniformiteit en betere aansluiting bij studenten. De catering wil voor het schooljaar 2017/2018 minimaal de zilveren schaal voor gezonde schoolkantine behalen. Deze schaal is een bevestiging vanuit het Voedingscentrum voor een gezond aanbod en gerichte aandacht voor gezonde voeding.

OPLEIDING HAARVERZORGING

Onze opleiding haarverzorging staat bekend om de innovatieve onderdelen. Zo zijn in 2017 de voorbereidingen voor een Barbershop gecreëerd. Deze is tot stand gekomen op basis van de behoefte vanuit het werkveld. Alumni worden ingezet als gastdocent. In de salon wordt een speciale 'barbiershoek' ook gebruikt tijdens de reguliere kapsalontijden. Een mooi neveneffect van deze barbiershoek is dat hierdoor steeds meer mannelijke studenten instromen. Trots zijn we ook op het feit dat de opleiding Haarverzorging dit jaar weer als nummer 1 in de keuzegids MBO vermeld staat.

UMCG GILDE VERPLEEGKUNDIGE NIVEAU 4

Het UMCG Gilde Verpleegkundige niveau 4 is het eerste Gilde op niveau 4 in Nederland! Het Gilde is een initiatief van het UMCG, Noorderpoort, Alfa-college en ROC Menso Alting. In het eerste jaar maken studenten van de drie ROC's kennis met het UMCG en elkaar, en gaan ze op een snuffelstage. In het tweede jaar doen de studenten een oriënterende stage. In leerjaar drie en vier gaan de (in totaal 24) studenten verder met praktijkleren en vinden de lessen plaats in de leerruimte (leerhome) van het UMCG. Docenten van de ROC's en inhoudsdeskundigen van het UMCG verzorgen het onderwijs en ondersteunen de studenten op de afdeling.

Studenten leren door deze samenwerking met eigentijdse methoden kwaliteit van zorg en welzijn verlenen. Zij leren het sociale netwerk en het multidisciplinaire netwerk van de cliënt (de oudere) te benutten en zijn goed toegerust om preventieve en technische ondersteuning van zorg en welzijn te bieden. Ze hebben een grotere mogelijkheid tot een baan na diplomering en hebben daardoor een goed arbeidsmarktperspectief. De huidige professionals in de zorg

participeren in het samen met studenten en docenten verwerven van 21st Century Skills. Zij kunnen zich hierdoor beter kwalificeren waardoor zij breder inzetbaar zijn voor de (ouderen-)zorg. In de samenwerking staat de zorg- en welzijnsvraag van de cliënt centraal. De professionals zijn goed toegerust, waardoor zij goed kunnen inspelen op de vraag van de cliënt en mogelijk meer tijd een aandacht aan de cliënten besteden. Hierdoor ervaren de cliënten meer welzijn. Deskundige professionals zijn de leermeester van de student, er wordt breed opgeleid vanuit meerdere disciplines, de leeromgeving wordt versterkt en theorie en praktijk worden dicht bij elkaar gebracht. De meerwaarde voor ons als Alfa-college is dat wij kunnen voldoen aan de vraag uit de arbeidsmarkt en onze opleidingen kunnen doorontwikkelen met als doel het bieden van een aantrekkelijk onderwijsconcept in een innovatieve leeromgeving waar meer relevante stageplekken van goede kwaliteit beschikbaar zijn.

NETWERK ZON

Netwerk ZON werkt al meer dan 20 jaar samen met het Alfa-college, Noorderpoort, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Hanzehogeschool (samen met het werkveld) op het gebied van zorg- en welzijns onderwijs. In 2017 stond de innovatie rondom interdisciplinaire samenwerking en doorlopende leerlijnen niveau 1 en 2 tot en met niveau 6 centraal en zijn 15 interdisciplinaire leernetwerken opgestart. Binnen de leernetwerken staat een interdisciplinaire methode centraal, waarbij altijd de burger met zijn zorg- en welzijnsvraag centraal staat. De leernetwerken leveren interdisciplinaire casuïstiek of methoden aan, die worden geïntegreerd in oefenopdrachten en ontwikkelingsgerichte toetsen. Op deze manier worden studenten voorbereid op hun stage in een leernetwerk. Een voorbeeld is de methode 'Beeldvorming'.

In 2018 vindt de doorontwikkeling van het project plaats: er zijn in 2018 in totaal 30 leernetwerken actief en studenten, docenten en werkbegeleiders ontwikkelen zich tot de nieuwe professional Zorg en Welzijn Healthy Ageing.

2.6.2 REGIO HARDENBERG

PEDAGOGISCHE DIDACTISCHE VISIE

Vorig schooljaar zijn we met ondersteuning van Carlos van Kan, die onderzoek gedaan heeft naar pedagogische visies in het mbo, gestart met het beschrijven van eigen teamvisies op dit gebied. Alle teams zijn bevraagd op hun onderwijspedagogische visies o.b.v. de vragenlijst van Carlos van Kan en de uitkomsten zijn vergeleken met de pedagogisch didactische visie die uit het strategisch beleidsplan van het Alfa-college naar voren komt. Op basis daarvan zijn vervolgcacties gepland. Verder zijn collega's opgeleid om met teams in gesprek te gaan over het herkennen van bumpy moments, dilemma's die zich voordoen in de dagelijkse onderwijspraktijk in de interactie tussen docent en student en het voeren van de pedagogische dialoog hierover. Hier is het belangrijk te kijken welke handelingsalternatieven een docent hier heeft.

Dit proces komt langzaam maar zeker steeds beter op gang. Het komend jaar staat het ontwikkelen van een blauwdruk voor teams op het programma om een vervolgstap te kunnen maken met het concretiseren van de pedagogisch-didactische visie en het uitvoeren van train-de-trainer-activiteiten in de teams.

SAMENWERKING EN CO-MAKERSHIP

Het Alfa-college leidt op voor de toekomst. Het is belangrijk dat studenten buiten hun eigen vakgebied en met andere opleidingen en bedrijven samen leren werken. Afgelopen jaar zijn naast de bestaande innovatieve projecten de volgende onderwijsinnovaties geïnitieerd. Samenwerking met bedrijven en instellingen is in de meeste opleidingen inmiddels gemeengoed geworden en in het curriculum verankerd. Met de opleidingen waar dit achterblijft zijn afspraken gemaakt om hierin stappen te zetten. Het betreft hier voornamelijk de administratieve opleidingen.

ICT-connecting

Acht toonaangevende ICT-bedrijven, hogeschool Stenden en het Alfa-college willen zich inzetten om de werkgelegenheid in de ICT-bedrijven in de regio te behouden en te versterken. Het probleem van een tekort aan ICT-docenten en de snel verouderde kennis bij docenten willen we hiermee aanpakken.

Dienstverlening niveau 2

Studenten Dienstverlening niveau 2 gaan in het nieuwe schooljaar wekelijks een dag de school uit onder begeleiding van de coach en zo mogelijk met andere opleidingen. Zie hiervoor ook 2.5 Innovatieplannen van teams.

Groene Welle

De samenwerking met AOC De Groene Welle wordt geïntensiveerd en onderzocht wordt waarin raakvlakken zitten: keuzedelen, aanbod aan opleidingen, taal- en rekenonderwijs etc.

HBO-VP

Door de partners in de regio SXB, BTW, Tangenborgh en het LOI is een HBO-V programma ontwikkeld met als doel het behouden van de HBO-V'ers voor de regio. Als regio participeren wij in dit project.

TiB, Techniek in Bedrijf

Er is een TiB-aanvraag ingediend en toegekend om met PO, VO, PABO Stenden, bibliotheek, cultuurkoepel, bedrijven en de gemeente Hardenberg intensief samen te werken om een cultuuromslag t.a.v. keuze voor techniek te bewerken.

Samenwerking vmbo scholen in de regio

Er is een start gemaakt om een platform in te richten voor samenwerking en afstemming met de vmbo-scholen. Met name taal, rekenen, LOB en samenwerken in projecten zijn onderwerp van gesprek.

EXCELLENTIE

Hardenberg zet in op excellentie. Er is een regionaal excellentieplan ingeleverd en goedgekeurd. Er wordt ingezet op 3 lijnen: MBO+, internationalisering en innovatie. Om het plan uit te voeren zijn werkgroepen ingericht die, met behulp van de methodiek Scrum, vorm en inhoud geven aan deze 3 excellentielijnen.

2.6.3 REGIO HOOGVEEEN

De regio heeft een tweetal thema's centraal gesteld. Het ene thema heeft betrekking op de wens om stapsgewijs elke dag te werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en het andere thema op de samenwerking met instellingen en bedrijven in de omgeving van het Alfa-college waardoor er voor studenten een contextrijke leeromgeving ontstaat. Voor het thema van de continue kwaliteitsverbetering is bij een aantal teams de aanpak van de Stichting LeerKRACHT gekozen.

LEERKRACHT

Na een aantal oriënterende bedrijfsbezoeken waar deze aanpak in de praktijk gebracht werd, is LeerKRACHT bij een aantal opleidingen geïntroduceerd. De teams rondom Zorg en Welzijn zijn begonnen met deze aanpak en de eerste resultaten zijn positief. Het blijkt dat docenten zich meer eigenaar gaan voelen van het onderwijs dat zij aanbieden, zij vergaderen minder en effectiever en doen in korte tijd veel leerervaringen op. Ook bij andere opleidingen wordt gewerkt aan dezelfde thema's maar met andere methoden. Bij de verschillende opleidingen wordt gewerkt met scrummethoden. In 2018 zal er een grote evaluatie plaats vinden bij alle opleidingen die gebruik maken van de aanpak van de Stichting LeerKRACHT. Wanneer deze evaluatie positief uitvalt zal er onderzocht worden of het mogelijk is dat meer teams deze aanpak zullen overnemen.

De methodiek gaat uit van vier instrumenten; bordsessie, gezamenlijk lesontwerp, lesbezoek en feedback en de stem van de student. De instrumenten versterken elkaar onderling en leiden tot verbeteringen in het onderwijs. In het eerste half jaar staat de start en training centraal. De sessies in het kader van LeerKRACHT zijn in plaats van de vergaderingen gekomen. De teams moesten daar erg aan wennen. Het bord staat centraal en na een korte sessie gaan docenten aan het werk met de actiepunten op het bord. Dat gebeurt in plaats van agenda's, notulen en afsprakenlijstjes. Van alle docenten wordt een bijdrage verwacht. Docenten zijn in the lead en pakken de regie op het eigen werk. Er wordt kritischer gekeken naar wat van docenten verwacht wordt. Een steeds terugkerende vraag is hoe hetgeen we doen bijdraagt aan beter onderwijs en of dit in het belang van de student is. Dat betekent ook durven stoppen met bepaalde zaken. Het onderwijs staat centraal en er wordt meer inhoudelijk over onderwijs gesproken.

Tijdens de studentenarena zijn alle docenten aanwezig en wordt een groep studenten bevraagd over het onderwijs. Een gespreksleider bereidt het gesprek met de studenten voor en tijdens het gesprek luisteren de docenten naar de verhalen van de studenten. Na afloop worden verbeterpunten geformuleerd door het team. Studenten zijn positief over het onderwijs en kunnen goed aangeven waar aandachts- of verbeterpunten liggen. Twee jaar is nodig om de methodiek volledig eigen te maken en te komen tot systematisch verbeteren van onderwijs door het stellen en realiseren van doelen.

SAMENWERKING IN DE REGIO

Het Alfa-college in Hoogeveen heeft een warme relatie met zowel de gemeente Hoogeveen als met bedrijven en instellingen in de regio. Er zijn veel samenwerkingsprojecten en overeenkomsten en een aantal voorbeelden daarvan worden hier benoemd. De nieuwe opleiding Dienstverlening niveau 2 laat een belangrijk initiatief zien en ook de AG-opleidingen leiden studenten op in een dynamisch werkveld. Voor de eerste groep is het belangrijk dat er voldoende praktijk in het curriculum verweven zit. Er wordt dan ook steeds gezocht naar mogelijkheden om in praktijksituaties te kunnen werken. Binnen de technische opleidingen wordt al heel lang met projecten gewerkt (AC Duurzaam), voor de

ICT-opleidingen gebeurde dat veel minder. De ICT-academie is een voorbeeld waarbij er sprake is van co-creatie. Het doel is om studenten op te leiden in een contextrijke leeromgeving. Zij werken aan concrete opdrachten. Een aantal initiatieven wordt hieronder toegelicht.

DIENSTENCENTRUM

De opleiding Dienstverlening-breed op niveau 2 onderzoekt in samenwerking met de Stichting Welzijnswerk Hoogeveen of het mogelijk is om met ingang van september 2018 een dienstencentrum te starten. Het dienstencentrum beoogt een praktijkplek te zijn waarin studenten Dienstverlening-breed bezig kunnen zijn met praktijkleren. Uit onderzoek blijkt dat in Hoogeveen een kleine 400 huishoudens vragen hebben waarvoor geen formele ondersteuning geboden kan worden en die zouden kunnen profiteren van de diensten die onze studenten kunnen leveren.

VERANDERINGEN IN DE OPLEIDINGEN ASSISTENTEN IN DE GEZONDHEIDSZORG (AG)

Voor de AG-opleidingen is er in oktober 2017 in samenwerking met zes noordelijke ROC's een conferentie georganiseerd met de werkvelden over de innovaties en veranderingen in het werk van de dokters-, tandarts- en apothekersassistenten. Werkvelden gaven aan dat de assistente van nu andere rollen gaat krijgen waarop het onderwijs moet kunnen anticiperen. In januari heeft er een vervolgesprek plaatsgevonden met de beroepsverenigingen van de drie verschillende opleidingen en de S-BB om te komen tot het herschrijven van het beroepsprofiel. Medio juni/juli 2018 is de verwachting dat helder wordt wat dit voor de opleidingen betekent.

ADAPTIEF ONDERWIJS

Voor de ICT-opleidingen was het inrichten van individuele leerlijnen en adaptief onderwijs als prioriteit genoemd. In 2017 is een start gemaakt met adaptief leren i.h.k.v. organisch veranderen. Vanaf februari 2018 zal dit ingevoerd worden. Het is de bedoeling om dit in 2018 in te voeren in de gehele techniekafdeling. Het is de ambitie dat dit een gemoduleerd onderwijsaanbod wordt waardoor studenten meer keuzemogelijkheden krijgen tijdens hun opleiding. In 2018 zal er een presentatie in het managementteam worden gegeven om de behoefte aan deze vorm van onderwijs bij andere opleidingen te peilen.

ICT-ACADEMIE

De ICT academie is vorig jaar in de stijgers gezet met partners in de regio die met het Alfa-college mee willen werken. Het fundament is gelegd voor de optimale samenwerking tussen onderwijs en werkveld waarbij vanaf februari 2018 studenten extern ondergebracht zullen worden in de ICT-academie. De ICT academie is een samenwerkingsverband tussen Alfa-college en externe partners. In september 2018 zullen ook studenten van NHL Stenden participeren in de academie.

ONDERWIJSINNOVATIE

2.1 LECTORATEN

Het Alfa-college heeft sinds 2009 samen met NHL Stenden Hogeschool het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie'. Daarnaast is vanaf 2017 samen met de Hanzehogeschool Groningen het lectoraat 'Ondernemen in verandering' gestart. In deze paragraaf worden de activiteiten in beide lectoraten in 2017 beschreven.

LECTORAAT DUURZAME VERBINDING IN DE REGIONALE KENNISECONOMIE

Het lectoraat 'Duurzame verbinding in de regionale kenniseconomie' is een gezamenlijk lectoraat van Alfa-college en NHL Stenden Hogeschool. De opdracht van het lectoraat is: ontwikkel, onderzoek en verdiep nieuwe en duurzame vormen van publiek-private samenwerking in lerende netwerken tussen hbo, mbo en regionaal bedrijfsleven op nieuwe combinaties van Vrije Tijd, Wonen en Gezondheid.

Het lectoraat heeft 27 kenniskringleden (waarvan 14 uit het Alfa-college, 5 van NHL Stenden Hogeschool, 8 gasten, waarvan 5 van de Hanzehogeschool en 3 externen divers in regio Drenthe) met 2 promovendi (1 uit NHL Stenden en 1 externe uit de Zorgsector).

Het werkt in 3 regioteams: Drenthe/Noordoost-Overijssel, Groningen en Friesland en binnen 5 onderzoekslijnen:

- Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid
- Crossovers Gezondheid, Wonen en VrijeTijd/Toerisme
- Leren op de werkplek in Recoma-binnenlabs voor docenten
- Leren op de werkplek in Recoma-buitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers
- Lerende netwerken en convenierrollen.

De onderzoekslijnen worden door co-makership tussen hbo en mbo met bedrijven uitgewerkt in zo'n 45 (onderzoeks-)projecten

Het levert een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van onderzoek en onderwijs door samen met andere onderzoekers in binnen- en buitenland maar vooral met het bedrijfsleven vorm te geven aan nieuwe combinaties van Vrije Tijd en Gezondheid in innovatieve real life leeromgevingen, labs of ateliers, zoals het Klooster in Hoogeveen of de kerk in Veenhuizen. Dat gebeurt met multidisciplinaire leerinhouden en multilevel studenten-teams en hun docenten uit hbo en mbo. Daartoe zijn Recoma-binnenlabs ontwikkeld voor en met hbo- en mbo-docenten op onderwijslocaties in Drenthe en Groningen en 16 Recoma-buitenlabs samen met bedrijven en studenten in geheel Noord-Nederland.

Het lectoraat participeert bijvoorbeeld sterk in de derdejaars hbo-module Leisure Networks, in stageopdrachten in mbo-opleidingen in Groningen en Hoogeveen/Hardenberg en in tweedejaars stageprogramma's voor de AD-opleidingen Logistiek en Transport. Ook heeft het mede de nieuwe Master Educatief Leiderschap ontwikkeld, is het bezig een Euregionale summerschool Lerende Netwerken in te richten en heeft het een binationaal en hbo/mbo-project LION met de Hochschule Osnabruck.

Het lectoraat werkt , zeker door toedoen van de grote kracht en expertise van alle kenniskringleden, samen met zo'n 60 actief betrokken bedrijven uit de regio in drie publiek-private multidisciplinaire ketens onder leiding van de kenniskringleden of de lector. De bedrijven zijn innovatieve voorlopers in hun regio of discipline en komen uit de domeinen toerisme, vrije tijd, zorg, welzijn, bouw, economie, facilitaire dienstverlening en hotels, cultuur en sport en bewegen.

Er worden nieuwe combinaties ontwikkeld rondom bijvoorbeeld het Landgoed De 4 Elementen en nieuwe gastconcepten voor de Tuinen van Weldadigheid. De bedrijven komen meer en meer ook uit de euregio. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking in een Community of Practice Tourism met o.a. twee Geoparken, Hondsrug en Terra Vita, over veranderende gastprofielen en nieuwe regionale cross-over-arrangementen met bewoners, bedrijven en bezoekers uit de beide regio's. Het lectoraat leidt diverse lerende netwerken met clusters van bedrijven en/of overheden, bijvoorbeeld het netwerk met 9 afdelingen van de Treant Zorggroep over de rol van informeel leren met en over crossovers op de werkplek. Ook voert het diverse opdrachten uit om de systematiek van het opzetten en leiden van duurzame lerende netwerken ook aan anderen te leren; bijvoorbeeld het lerende netwerk Sportinnovator in de combi Bewegen en vrije tijd.

Er is veel aandacht voor de expertise in de 5 onderzoekslijnen. De onderzoekslijn 'Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid' heeft in 2017 nadrukkelijk de aandacht getrokken van onderzoeksorganisaties als SIA, VWS, NRO en SNN. Dit heeft geresulteerd in een flinke toename van participatie van het lectoraat in meerjarige onderzoeksprogramma's en -consortia. De onderzoekslijnen m.b.t. leren in op de werkplek in Recoma-binnen en -buitenlabs zijn onderwerp geworden van een van onze eigen promovendi i.s.m. de Open Universiteit en van een binationale programma's met de Euregio en o.a. de Hochschule Osnabruck. Ook zijn enkele van onze onderzoeken vanaf oktober 2017 een pilot in het NRO-onderzoeksprogramma 'Vernieuwend Verbinden'. Door de nieuwe onderzoekslijnen 'Leren op de werkplek in Recomabuitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers' en 'Lerende netwerken en convenierollen' heeft het lectoraat in 2017 veel reacties van en verbindingen met externen gehad. Met name voor de lerende Netwerken en de 'regionale innovatie/veldlabs' is de interne en externe belangstelling groot. Die belangstelling heeft ertoe geleid dat in 2018 wordt bezonnen op de vraag om de inzet in lerende netwerken de lectoraatsopdracht te vergroten.

Het lectoraat heeft in 2017 vanwege privéomstandigheden voor een deel zonder de lector moeten functioneren. Delen van haar taak intern zijn overgenomen door vervangers uit het lectoraat zelf, maar de externe contacten (o.a. in externe consortia en tijdens congressen) zijn iets minder benut dan in andere jaren.

De kenniskringleden /onderzoekers waren in 2017 in iets mindere mate rechtstreeks verbonden aan het onderwijs dan in voorgaande jaren. De grote wisseling van leidinggevendenden van de kenniskringleden van zowel Alfa-college als Stenden was daar mogelijk mede debet aan. Het grote aantal gasten dat niet aan Alfa-college of Stenden is verbonden, speelt hierbij mogelijk mede een rol. Ook was de combinatie van multidisciplinair (zorg/welzijn, vrijetijd en techniek) en multilevel (MBO en HBO) beperkter dan voorheen en verschilde deze per regio nogal.

Voor het jaar 2018 zal, mede door bovenstaande ervaringen, in het lectoraat extra aandacht worden besteed aan reflectie op de relatie tussen de lectoraatsopdracht en de daarbij benodigde kwaliteit van met name onze partnerschappen, multidisciplinaire en multilevel crossovers, sterke onderzoekslijnen en Lerende netwerken.

In 2017 is door de lector, I. Delies, het boek 'Verhalen over Verbindingen, regionaal comakership al doende leren en onderzoeken' gepubliceerd. Hierin wordt de onderzoeksidentieit van het lectoraat beschreven en wordt een beeld gegeven van de doorontwikkeling van de onderzoeksfilosofie en -agenda. Dit boek kan worden aangevraagd op de site

van het lectoraat: www.regionalekenniseconomie.nl

LECTORAAT ONDERNEMEN IN VERANDERING

Dit lectoraat is een samenwerking tussen de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college. Het is gestart in februari 2017 met Alexander Grit als lector. In oktober heeft de publieke installatie van het lectoraat plaatsgevonden met een opening door de burgemeester van Groningen, de heer Den Oudsten, een succesvol symposium en feestelijke installatie. Het doel van het lectoraat is het versterken van de vitaliteit van het ondernemerschap in het Noord-Nederland. Onder vitaliteit wordt verstaan het samenspel tussen de ondernemer, onderneming en de omgeving. Hoe kunnen zij zichzelf opnieuw verbinden? Het lectoraat heeft een kenniskring bestaande uit acht docent-onderzoekers, vertegenwoordigers van externe organisaties en ondernemers en vier aandachtsgebieden: ondernemerschapsonderwijs, retail-ontwikkeling, bedrijfsopvolging en succes en faalfactoren voor ondernemen in Noord-Nederland.

In maart 2017 zijn de plannen voor de ontwikkeling van het lectoraat voor het jaar 2017 gepresenteerd.

Uitgangspunten zijn om zoveel mogelijk bij bestaande innovatieve initiatieven aan te sluiten ten einde efficiëntie en impact te bereiken bij de ontwikkeling van duurzame kennis, deelname aan maatschappelijk debat en een bijdrage leveren aan een verbeterd curriculum. De concrete doelen zijn:

- samenwerkingen aan te gaan met ondernemersverenigingen van binnensteden ten einde het onderzoeken van de mogelijkheid 'thema-straten' te ontwikkelen;
- door middel van onderzoek mogelijke versterkingen voor het ondernemerschapsonderwijs van kunstgerelateerde opleidingen en opleidingen voor statushouders van het Alfa-college te realiseren;
- in samenwerking met andere lectoraten nieuwe concepten 'ter verbinding' te ontwikkelen en testen;
- het ondernemerschapsonderwijs te internationaliseren;
- contact te zoeken met partners inzake bedrijfsopvolging in de regio EemsDelta.

In 2017 zijn de doelen gerealiseerd. Het lectoraat heeft geïnvesteerd in onderzoek inzake het trainen van adviesraden en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Dit is gebeurd in het kader van het ontwikkelen van duurzame kennis en concrete innovaties voor de beroepspraktijk. Door kenniskringleden te selecteren die actief zijn in het onderwijs, kon relatief snel kwalitatieve voortgang worden geboekt op de aandachtsgebieden. Inzake vernieuwende retail-concepten heeft het lectoraat twee succesvolle projecten afgerond: een bij de Cityclub Groningen en een in Hardenberg. De projecten hebben ook ruime aandacht in de pers gekregen. Bij deze projecten heeft het lectoraat actief meegedaan in het maatschappelijk debat. Het lectoraat heeft onderzoek gedaan bij de module Kiemkracht van het Alfa-college en het Marian van Os Centrum van Ondernemerschap van de Hanzehogeschool. Beide onderzoeken hebben geleid tot het aanpassen van de programma's. Ten einde een grotere impact te bereiken heeft het lectoraat in 2017 geparticipeerd in drie subsidieaanvragen inzake Intereg, Erasmus+ en RIF. In samenwerking met het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie' zijn twee initiatieven ontwikkeld: samenwerking met de gemeente Groningen en een mobiele 'werkplaats'. Een docent van het Alfa-college is een promotietraject gestart bij de RUG inzake ondernemerschapsonderwijs aan statushouders met de lector als copromotor. Studenten van de opleiding Small Business and Retail Management hebben onderzoek verricht naar bedrijfsopvolging in de EemsDelta en de resultaten zijn gepresenteerd op een ondernemersbijeenkomst van de samenwerkende gemeenten. Daarnaast heeft het lectoraat gesproken over ondernemerschap voor diverse gezelschappen en bijeenkomsten, zoals Koepel Groningen, leiderschapsbijeenkomst Alfa-college, platform Groningen en kerstbijeenkomsten.

In 2018 gaat het lectoraat verder met onderzoeken naar het inzetten van adviesraden bij ondernemerschapsvraagstukken en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Kernuitgangspunt zal zijn om het entrepreneurial capital (ondernemend vermogen) van studenten, opleidingen en organisaties te versterken en te onderzoeken tot welke managementimplementaties dit zal leiden. Deze kennis zal onder andere worden gevaloriseerd bij projecten zoals Kiemkracht 2.0, Hardenberg retail 2.0, Drentse N-wegen, onderwijs aan statushouders, internationalisering van curricula en de ontwikkeling van nieuwe keuzedelen. In mei 2018 is het lectoraat actief op het Suikerunie-terrein bij het ontwikkelen van ontdekkingsruimten in samenwerking met kunstenares Claudy Jongstra.

Het jaar 2018 zal een jaar worden waarin nieuwe methoden getest gaan worden en gekeken wordt naar managementimplementaties bij verdere opschaling.

2.2 RIF-PROJECTEN

In het kader van ons strategisch beleid zetten we in op het samen met relevante partners ontwikkelen van ons onderwijs. Kernachtig komt dat tot uiting in koersuitspraak 3: Wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs. We zijn er dan ook trots op dat we zowel in de eerste, in de tweede tranche als in de vierde tranche van de aanvragen in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) projectaanvragen die we als penvoerder samen met een groot aantal partners hebben ingediend, zijn gehonoreerd:

- in de eerste tranche, in juni 2014: het project RTC 2020
- in de tweede tranche, mei 2015: het project Model Regiomaal co-makership
- in de vierde tranche, mei 2017: het project Fieldlab PracTICe

Hieronder wordt de stand van zaken in onze RIF-projecten weergegeven.

RIF-PROJECT RTC 2020

Het RTC is het Regionaal Techniekcentrum in Hardenberg. In het RIF-project RTC 2020 wordt gewerkt aan het verhogen van de instroom in de technische opleidingen/beroepen, het versterken van het innovatief vermogen in de regio Hardenberg en het vernieuwen van de onderwijsprogramma's.

Als het gaat om het *verhogen van de instroom*, is het volgende gerealiseerd:

- *lesprogramma primair onderwijs*: de activiteiten voor dit lesprogramma zijn verder verankerd en er is een nieuw element toegevoegd met de informatiemarkt. Om deze activiteiten ook in de toekomst te kunnen blijven uitvoeren zal het RTC hier extra in moeten investeren.
- *kennismakingsstages*: naast de kennismakingsstages voor vmbo-leerlingen zijn door de bouw-opleidingen ook op de vo-scholen workshops gegeven. De kennismakingsstages worden nu niet alleen georganiseerd voor leerlingen van de partnerschool, het Vechtdal College, maar ook voor leerlingen van De Nieuwe Veste en het Greijdenus

College.

- *kennismakingstraject ouders*: het bereiken en betrekken van ouders voor een opleidingskeuze richting techniek blijft een moeilijk opgave. Het komend projectjaar zal hier extra aandacht aan besteed worden door te focussen op de Open Bedrijven Dag.

M.b.t. het *versterken van het innovatief vermogen* waren de ontwikkelingen op de diverse onderdelen:

- *inrichten kenniskring*: het opzetten en uitvoeren van een kenniskring voor het beantwoorden van innovatievraagstukken blijkt uit de ervaring van de afgelopen jaren te hoog gegrepen. De behoefte aan samenwerking tussen onderwijs en bedrijven is echter zeker aanwezig. Er moet dan ook gezocht worden naar een ander bindend thema waarop onderwijs en lid-bedrijven elkaar kunnen ontmoeten.
- *ontwerpen en bouwen van een blended learning-platform*: op dit thema zijn afgelopen jaar belangrijke stappen gezet. Gezien de voordelen die de docenten en instructeurs nu al ondervinden van de ontwikkelde deelproducten (luchtdicht bouwen, zonne-energie en robotisering), kan het komend projectjaar op dezelfde manier worden doorgewerkt.
- *uitvoeren Bedrijfsauditplan*: afgelopen jaar heeft er geen audit plaatsgevonden, omdat in de afgelopen tijd veel bedrijfsmatige verbeteringen zijn aangebracht (zowel bouwtechnische als op het gebied van de technische outillage) en er nog meer volgen. Het is daarom logischer een audit te plannen nadat alle verbeteringen zijn doorgevoerd, zodat de audit volledig op de nieuwe situatie betrekking heeft. Dit zal plaatsvinden in het voorjaar van 2018 voor de opleidingen bouw, mechanische techniek en installatie.

Bij het vernieuwen van de onderwijsprogramma's waren in 2017 de ontwikkelingen:

- *internationale samenwerking met Duitsland*: dit staat door de groei van de economie in Nederland in een ander daglicht. De oorspronkelijke gedachte om door de samenwerking meer kansen op de Duitse arbeidsmarkt te creëren voor leerlingen wordt ingehaald door de grote vraag naar personeel in Nederland. Toch hebben enkele leerlingen een werkplek over de grens gevonden, zoals bij installatiebedrijf Kronemeijer. Het RTC is nu meer gericht op de werving van leerlingen om aan de vraag van de lid-bedrijven te kunnen voldoen. Dankzij de positieve economische situatie van dit moment zijn alle leerlingen nu bij Nederlandse bedrijven te plaatsen. Door het gestarte Interreg-project 'Dubbele kwalificering = dubbele kans' krijgt het lesprogramma waardoor de leerlingen kunnen werken op de Duitse arbeidsmarkt, vorm en inhoud. Hiermee wordt de samenwerking met Duitsland gecontinueerd.
- *opzetten modulaire plusprogramma's*: inmiddels heeft de invoering van keuzedelen in het mbo de ontwikkeling van plusprogramma's gekruist. Hierdoor kreeg een deel van de plusprogramma's de vorm van een keuzedeel. Voorbeelden hiervan zijn luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing.
- *professionalisering docenten*: de activiteiten voor dit thema zijn in lijn met de planning en worden op flexibele wijze ingevuld, afhankelijk van de innovaties die opgepakt worden. Hierbij kan gedacht worden aan cursussen op het gebied van duurzaamheid en energiebesparing, het vergroten van coachvaardigheden, het leren werken met CNC-houtbewerkingsmachines en blended learning.
- *opzetten om- her en bijscholingstraject*: binnen dit thema heeft een verbreding plaatsgevonden omdat nu ook 'werkzoekenden' een opleiding in het RTC kunnen volgen en cursussen, zoals luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing, worden vermarkt. Gezien de grote hoeveelheid kleine MKB-bedrijven, blijft het vermarkten lastig. De vragen van de bedrijven zijn heel branche-specifiek. In het bestuur van het RTC wordt besproken hoe hiermee om te gaan.

Om ervoor te zorgen dat de resultaten van het RIF-project RTC 2020 worden verduurzaamd, zijn er werkgroepen per sector actief, met vertegenwoordigers van bedrijfsleven en onderwijs in de gehele breedte. In 2017 is verder gewerkt aan het verstevigen van de bestuurlijke kracht en het professionaliseren van de verschillende deelbesturen. Er is een strategische agenda opgesteld en er is gewerkt aan de visie en missie van het RTC in de verschillende deelbesturen.

Jaarlijks wordt een onafhankelijk onderzoek naar de voortgang van dit RIF-project uitgevoerd. Op basis van de aanbevelingen die daaruit voortkomen, worden activiteiten geïnitieerd.

RIF-PROJECT MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Een van de beoogde resultaten van dit project is, dat in 2019 tenminste de helft van de opleidingen van het Alfa-college volgens de principes van Regionaal Co-makership worden uitgevoerd. Om dit te kunnen realiseren is het belangrijk dat in het RIF-project Model Regionaal Co-makership wordt gewerkt als partner in ontwikkeling binnen een lerende economie, waar binnen een experimentele omgeving ruimte is voor diverse samenwerkende partijen om te komen tot innovatieve oplossingen. Kernbegrippen van regionaal co-makership zijn: multidisciplinair, multilevel en cross-over. De activiteiten in dit RIF-project worden uitgevoerd in een aantal deelprojecten. In [bijlage 13](#) is daarvan een overzicht opgenomen, met per deelproject de in 2017 behaalde resultaten.

In algemene zin waren voor het gehele projectjaar 2017 de voornemens:

- het verder uitbouwen van het netwerk van partners;
- het verwerven van opdrachten die door multidisciplinaire en multilevel teams worden uitgevoerd;
- het uitvoeren van meting 1 van het onderzoeksprogramma;
- het opzetten van een programma voor verduurzaming van het model Regionaal Co-makership;
- een vast dagdeel per week inroosteren waarop alle bij het programma betrokken studenten en docenten samen kunnen werken aan de vraagstukken.

Daarvan is in 2017 het volgende gerealiseerd:

- bij aanvang van het project in 2015 waren 77 partners uit het bedrijfsleven, instellingen en overheden verbonden aan het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Partners zijn afgevallen en nieuwe partners zijn toegetreden, waardoor de teller eind schooljaar 2016-2017 op 96 partners stond;
- de door de partners verstrekte opdrachten kregen in de loop van 2017 steeds meer een multidisciplinair karakter. Met als gevolg dat steeds meer opleidingen zich aansloten bij de projecten;
- in het onderzoeksprogramma dat is uitgevoerd onder regie van het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie', is gewerkt aan de afronding van de 0-meting, mede door het publiceren van een publieksversie over de bevindingen, en is een start gemaakt met het uitvoeren van meting 1.
- een belangrijk aspect van het RIF-project model Regionaal Co-makership is de verduurzaming van het onderwijsconcept. In 2017 is, in samenwerking met een externe deskundige, een eerste aanzet gegeven voor het verduurzamingprogramma. Dit programma wordt opgezet in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg;
- In Hoogeveen, waar 6 van de 8 deelprojecten van het programma worden uitgevoerd, is in overleg met het managementteam een dagdeel per week ingeroosterd waarop alle bij de RIF betrokken studenten en docenten samen werken aan innovatieve vraagstukken.

Kenmerkende aspecten van het programma Regionaal Co-makership zijn het groot aantal deelnemende partners en de principes van Regionaal Co-makership waarmee binnen de deelprojecten gewerkt wordt. Dit brengt met zich mee dat de inbreng van sommige partners geen continuïteit heeft, maar slechts incidenteel plaatsvindt. Dit heeft tot gevolg dat sommige partners minder uren realiseren in de samenwerking (ook al ligt er onder de samenwerking een getekende overeenkomst). Een ander aspect in de samenwerking met een groot aantal partners is de (on)mogelijkheid om met alle partners opdrachten/vraagstukken te formuleren. Het zijn er simpelweg te veel. Het vereist veel inspanning van de projectleiders om de partners blijvend te verbinden aan het programma; dit heeft tot gevolg dat bij sommige deelprojecten urenregistraties achterblijven.

2018 is een cruciaal jaar voor het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Met name het aspect verduurzaming moet duidelijk vorm krijgen. Hiervoor zullen in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg pilots worden opgezet waarin medewerkers van het Alfa-college worden bijgeschoold in coaching en projectmatig werken. Daarnaast zullen oplopen worden georganiseerd voor leidinggevenden van het Alfa-college, aangesloten partners en studenten, waarin gevraagd wordt naar de opgedane ervaringen binnen de deelprojecten van het RIF-project Regionaal Co-makership. Verder krijgen het in stand houden, en waar mogelijk uitbreiden, van de netwerken voortdurende aandacht en zullen steeds meer onderwijsteams betrokken worden bij de uitvoering van het onderwijsconcept. Vanzelfsprekend zullen er innovatieve vraagstukken binnenkomen die waar mogelijk door multidisciplinaire en multilevel teams van studenten en docenten worden uitgevoerd.

RIF-PROJECT FIELDLAB PRACTICE

In dit RIF-project willen we een uniek opleidings- en innovatiecentrum ontwikkelen voor de bouw- en installatiebranche in Groningen. Het doel is om onderwijs beter aan te laten sluiten op regionale ontwikkelingen op het gebied van aardbevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig wonen. Dit gebeurt in afstemming met onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden.

Dit project is gestart in mei 2017. In de eerste fase is er gewerkt aan het opstellen van een team van mensen die na de zomervakantie met hun werkzaamheden in het kader van de projectdoelstellingen aan de slag konden gaan. Vanaf september 2017 is dit team daadwerkelijk gestart en zijn al verschillende opbrengsten zichtbaar geworden. In 2018 worden de werkzaamheden verder voortgezet en uitgebreid om zoveel mogelijk van de doelstelling te bereiken zoals die in de RIF zijn opgesteld. Hieronder volgt een overzicht van hetgeen gerealiseerd is binnen de vier projectdoelstellingen in 2017.

1. Verbeteren van kennis van 1.700 studenten in de bouw- en Installatieopleidingen op het gebied van bevingbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Binnen deze doelstelling zijn nieuwe modules en curricula ontwikkeld zoals een basistraining Revit, vier modules Installatietechniek, een module thuisbesturingstechniek d.m.v. Raspberry Pie en een keuzedeel metselen en worden plusmodules Beving voor niveau 4-studenten ontwikkeld. Daarnaast is gewerkt aan het versterken van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo-hbo. Zo loopt er vanaf november een project waarin studenten van de Hanzehogeschool en het Alfa-college gezamenlijk werken aan het ontwerpen van Tiny Houses voor Gebiedscoöperatie het Westerkwartier, is er een initiatief gestart waarbij studenten van Hanzehogeschool op het Alfa-college onderwijs krijgen in BIM, Building Information Modelling, en hebben VMBO-leerlingen lessen gevolgd op het MBO aansluitend op hun keuzedeel. Bovendien is eraan gewerkt om bedrijfscausistiek en praktijkprojecten te integreren in het onderwijs door o.a. met

woningbouwstichting Groninger Huis een traject te starten waarbij studenten van het Alfa-college een Tiny House gaan bouwen voor een project in Wagenborgen en hebben studenten Human Technology een multidisciplinair project gedraaid met studenten Zorg binnen Health Hub Roden.

2. Verbeteren van kennis en vaardigheden van 40 docenten en 40 praktijkopleiders en 1.200 medewerkers en zij-instromers op het gebied van bevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Er is een bijscholingsprogramma voor docenten ontwikkeld met daarin o.a. masterclasses Hybride waterpomp, Energieopslag, Risicobeheersing drinkwaterinstallaties, Pointclouds to BIM en BIM to model. Ook is een cursus Energie-maatwerkadviseur georganiseerd voor docenten en personeel van projectpartners. Ten behoeve van het professionaliseren van praktijkopleiders en gastdocenten is samen met OTIB, het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf, gekeken hoe hen op te leiden. In afstemming met het EPI-kenniscentrum is ook beoordeeld of dit ook voor andere branches kan. Ten slotte wordt samen met de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe, 'Werk in zicht', gekeken naar kandidaten voor het 1000-banenplan in het bevingsgebied en zijn ten behoeve daarvan modules voor de opleiding Metselen ontwikkeld.

3. Het verbeteren van de vaardigheden van 1.700 studenten op het gebied van bevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Dit gebeurt door het delen van praktijkfaciliteiten en specialistische apparatuur tussen deelnemende onderwijsinstellingen (vmbo-mbo-hbo) en bedrijven. Zo krijgen studenten van het Alfa-college en de Hanzehogeschool samen les binnen het Tiny Houses-project, krijgen VMBO-leerlingen oriëntatieprogramma's binnen het MBO en is het initiatief genomen voor het starten van een Fab Lab, waarbij ook wordt gekeken naar welke mogelijkheden de partners reeds hebben. Met Acantus, zijn gesprekken gevoerd over het realiseren van pop-up praktijkfaciliteiten in de regio (proefwoningen en gebouwen).

4. Het laten groeien van de Fieldlab Practice-community met 10 bedrijven per jaar. Binnen deze community worden actief nieuwe samenwerkingsverbanden gesmeed en kennis en ervaringen gedeeld.

Ten behoeve van het realiseren van deze doelstelling zijn een aantal kennisdelingsbijeenkomsten gehouden voor aangesloten partners. Er is een startbijeenkomst gehouden in september en er is aangesloten bij een aantal bijeenkomsten georganiseerd door EPI-kenniscentrum. Daarnaast konden de partners deelnemen aan de bij doelstelling 2 genoemde masterclasses. Ook is het initiatief genomen om een aantal bijeenkomsten te organiseren: een bijeenkomst voor bouwbedrijven en installatiebedrijven om hen te informeren over de verschillende initiatieven in dit RIF-project en het RIF-project Model Regionaal Co-makership en een bijeenkomst waar samen met het Zorg Innovatie Forum verschillende initiatieven uit de regio op het gebied van Healthy Ageing worden gepresenteerd vanuit het perspectief om daar eventueel bij aan te sluiten. De Fieldlab PracTice community is ook toegenomen met een aantal bedrijven, o.a. met Cadac, Groninger Huis en Gebiedscoöperatie Westerkwartier. Met Grohe zijn gesprekken gaande over investeren in praktijkfaciliteiten.

2.3 EPI-KENNISCENTRUM

In 2014 is door het Alfa-college, de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen in een samenwerkingsverband het EPI-kenniscentrum opgericht. Het doel van de drie kennisinstellingen is om daarmee een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven binnen het 'aardbevingsdossier'. EPI-kenniscentrum verzorgt aardbevingsgerelateerde kennisdeling op het gebied van o.a. bouwen, techniek, veiligheid, psychosociale gevolgen en innovatie.

Via de pijlers Educatie, Praktijk en Innovatie (EPI) verzorgt het EPI-kenniscentrum onder meer opleidingen, trainingen, kennisbijeenkomsten, excursies en symposia, op elk niveau. Er wordt samengewerkt met het bedrijfsleven, de overheid en belangenorganisaties en het EPI-kenniscentrum voorziet zo de huidige en toekomstige (beroeps)bevolking van relevante kennis en vaardigheden. De drie kennisinstellingen willen zo bijdragen aan een mooi Groningen waar bewoners veilig, gezond en comfortabel kunnen wonen en werken. EPI-kenniscentrum ontleent kracht en toegevoegde waarde aan deze unieke samenwerking.

Daarbij kan EPI-kenniscentrum buiten de systematiek van deze instellingen een rol spelen in de samenwerking met alle organisaties, profit- en non-profit, die bereid zijn kennis te delen of een kennisbehoefte hebben. Hierdoor heeft EPI-kenniscentrum - naast de producten die met en voor de onderwijsinstellingen verzorgd worden - ook een eigen complementair aanbod van trainingen, opleidingen en kennisdelingsbijeenkomsten.

In 2017 is het EPI-kenniscentrum een belangrijker en meer zichtbare partner geworden in de kennisoverdracht in de regio. Er wordt door het EPI-kenniscentrum fors geïnvesteerd in de kennisprogramma's van de reguliere opleidingen van Alfa-college, Hanzehogeschool en RUG. Er worden nascholingen verzorgd in een programma voor kennisdeling waar de nieuwste ontwikkelingen, maar ook bestaande onderbelichte kennis, aandacht heeft gekregen. Door de komst van de, mede door EPI-kenniscentrum gefinancierde, Turkse lector Aardbevingsbestendig bouwen bij de Hanzehogeschool komt internationale kennis naar Groningen. De resultaten van de lector worden door het EPI-kenniscentrum gemonitord en zijn kennis wordt verwerkt in de nieuwe trainingen over aardbevingsbestendig bouwen en een specialistische seminar over funderingstechnieken.

Het EPI-kenniscentrum is intensief verbonden met de RIF-project Fieldlab PractICE van het Alfa-college (zie [paragraaf 2.2.](#)). Niet alleen door een forse financiële bijdrage maar ook vanuit het gezamenlijk belang om goede aanvullende scholingen voor de regio op MBO-niveau te ontwikkelen. Deze (bij)scholingen kunnen zowel door het EPI-kenniscentrum worden aangeboden aan de verschillende partijen in de regio als door het Alfa-college als aanvullende (keuze)programma's voor de reguliere studenten, waarmee deze goed worden voorbereid op het werk in de regio.

De module Communicatie en Gedrag is in 2017 weer gevolgd door 159 studenten (127 geslaagd) van de techniekopleidingen van het Alfa-college en 45 studenten (44 geslaagd) van de locatie Stadskanaal van Noorderpoort. Daarnaast hebben 26 studenten (25 geslaagd) van SchildersCOOL en 30 studenten (24 geslaagd) van SSPB de training communicatie en gedrag gevolgd.

De bouwopleidingen van het Alfa-college hebben in afstemming met het EPI-kenniscentrum het gezamenlijk ontwikkelde keuzedeel 'Aardbevingsbestendig Bouwen' als pilot aangeboden gekregen. Onderwerpen daarin zijn o.a. informatie over het ontstaan van de aardbevingen en excursies naar aardbeving-gerelateerde activiteiten in de regio zoals aardbevingsbestendig bouwen.

EPI-kenniscentrum en Alfa-college acteren in onderling overleg gezamenlijk op de arbeidsmarkt, bij provincie, UWV, werkpleinen en cao-partijen waarbinnen beide vanuit hun eigen expertise een aanvullend aanbod inbrengen. We zijn gezamenlijk actief partner in het netwerk dat als doel heeft om zoveel mogelijk werkzoekenden in de G11 (de 11

plattelandsgemeenten in de provincie Groningen die het meest te lijden hebben van de aardbevingen) voor te bereiden op werk in het aardbevingsgebied (het '1000-banenplan') en participeren gezamenlijk in het aanjaagteam van het project Dienstverlening Werkzoekenden en projecten Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt (project DWSRA).

Het EPI-kenniscentrum heeft op verzoek van de partners en de financiers een Raad van Advies en een Programmaraad opgericht waar het Alfa-college in participeert. Het EPI-kenniscentrum heeft in 2017 in overleg de onderwijskundige samenwerking met BuidInG (Building in Groningen, een kennis- en innovatiecentrum voor toekomstbestendig bouwen) uitgewerkt en gezamenlijk beschreven hoe beide organisaties elkaar in de aardbevingsregio kunnen versterken.

Het EPI-kenniscentrum is in 2017 zowel intern (organisatorisch) als extern (opgavegericht) gegroeid in de mate waarop het zijn dienstverlening heeft georganiseerd en bestendig en daarmee de basis heeft gelegd voor verdere groei, zowel kwalitatief als kwantitatief.

2.4 RIJNLAND INSTITUUT

Het Rijnland Instituut is een samenwerkingsverband tussen NHL Stenden, Alfa-college en Drenthe College. Sinds september 2017 is de Hanze Hogeschool als associate partner aangesloten. Het is een netwerk waarin kennis wordt ontwikkeld, gedeeld en toegepast door en voor het regionale beroepsonderwijs (hbo en mbo) en met partners in de beroepenvelden op het gebied van de Duits-Nederlandse internationalisering.

Het Rijnland Instituut wil de krachten bundelen van alle initiatieven van het mbo en hbo, de regionale en lokale overheid en het bedrijfsleven in Drenthe met Duitse partners. Er is afstemming met de verschillende 'stakeholders' binnen de onderwijsinstellingen die initiatieven hebben ontwikkeld in samenwerking met Duitse partners. Met hen wordt overlegd hoe, waar en waarmee het Rijnland Instituut de initiatieven kan ondersteunen en eventueel coördineren.

Het vierde symposium 'Grensoverschrijdende techniek, toerisme, taal en cultuur en Learning Innovation Organisation Network (LION)' in november 2017 toonde een staalkaart aan projecten waarin onderwijs en werkveld aan beide kanten van de grens nauw optrekken: onderwijsinnovatie, Job-beurzen, taal en cultuurprogramma's en stage- en studiemogelijkheden.

Voor de fysieke realisatie van een Kennisinstituut/Kennisconsulaat is op verzoek van de gemeente Emmen en de provincie Drenthe een subsidieaanvraag ingediend; deze is in december 2017 toegekend. Het Rijnland Instituut is hiermee het kennisinstituut voor Duits-Nederlandse betrekkingen voor de drie noordelijke provincies (startend vanuit de Provincie Drenthe), waar iedereen terecht kan met vragen, suggesties of onderzoekideeën op het gebied van grensoverschrijdende scholing en werkveld.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) vertegenwoordigt als expert 'Vrijtijdseconomie' de gemeente Emmen binnen het RELOS 3-project. Het is een gezamenlijk Europees project met samenwerking van SNN en ESF.

Elk jaar wordt de samenwerking tussen Alfa-college Hoozevee (Business School) en Berufs Bildende Schule Lingen de module 'International Trade' aangeboden. Inmiddels wordt er een gezamenlijke Erasmus Plus aanvraag ingediend. De opleidingen Zorg en Welzijn van het Alfa-college hebben een nauwe samenwerking met de Berufs Bildende Schule Leer en Oldenburg. De opleidingen ICT zijn aangesloten bij het IT-Netwerk in Leer en beginnen met een samenwerking met GBS Nordhorn.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) heeft een Excellentieprogramma Duits Multidisciplinair ontwikkeld. Inmiddels wordt het op het HBO toegepast en krijgen studenten daarvoor 3 CE.

Het Rijnland Instituut heeft in samenwerking met het lectoraat Duurzame Innovatie in de regionale kenniseconomie een gezamenlijke Interreg Va aanvraag voor het project 'Community of Practice Euregionaal 2.0' ingediend.

In mei en oktober 2017 is de expert- en adviesgroep Rijnland Instituut bij elkaar gekomen bestaande uit vertegenwoordigers van middelbaar en hoger onderwijs, lokale en regionale overheden en het bedrijfsleven uit zowel Duitsland als Nederland. Deze komt twee maal per jaar officieel bijeen en maakt deel uit van het netwerk als samenwerkingspartner.

De komende jaren richten we ons op de vraagstelling of het mogelijk is de burgers in de regio te verbinden. We zijn op zoek naar en geven vorm aan de creatie van een burger die grensoverschrijdend denkt en handelt en die zich nieuwe ideeën als Europees burger eigen maakt. Is het mogelijk de grens, die vaak vooral in de hoofden van mensen zit, te slechten en de barrières in de economische en culturele ontwikkeling weg te nemen? Het Rijnland Instituut is in die zin een testcase voor Europa. Als deze pilot tussen Noord-Nederland en Nedersaksen slaagt, dan is het ook mogelijk elders zulke Europese regio's te realiseren in andere grensgebieden.

De inspanningen die in het onderwijs plaatsvinden op het gebied van grensoverschrijdend onderwijs, missen slagkracht wanneer deze niet aansluiten bij de grensoverschrijdende sociaal-economische thema's en gedragen worden door de lokale en regionale bestuurders, politici en ondernemers. Het Rijnland Instituut ontwikkelt daarom voor hen een leergang Duits – Nederlandse betrekkingen. Bij voldoende inschrijvingen zal de leergang worden aangeboden in 2018. De leergang zal bestaan uit zes jaarlijkse bijeenkomsten voor groepen van maximaal twaalf personen van beide kanten van de grens. De (dag)bijeenkomsten zijn thematisch en worden door thema-experts verzorgd op locaties binnen het gebied van de Eems-Dollard Regio (EDR)/Euregio, evenredig verdeeld in Duitsland en Nederland.

In het Rijnland Instituut willen we grensoverschrijdend nieuwe ideeën formuleren en vervolgens in praktijk brengen. Daarvoor moeten onderwijs, werkveld en arbeidsmarkt in een goede relatie tot elkaar en vooral nauw samen met elkaar optrekken. Als wij erin slagen een gezamenlijk onderwijsplan te formuleren met de partners aan weerszijden van de grens, tweetalige opleidingen te creëren met volop overstapmogelijkheden en een diploma dat zowel in Nederland en Nedersaksen geldig is, kan de regio uitgroeien tot een voorbeeld voor andere gebieden.

2.5 INNOVATIEPLANNEN VAN TEAMS

In 2017 stond voor wat betreft de innovatieplannen voor teams vooral de verbeterde planvorming van de innovatieplannen op de agenda. Dit wilden we bereiken door:

- het verbeteren en aanscherpen van de criteria voor het aanvragen van een innovatiebudget, met meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- een betere voorlichting gericht op de procedure van aanvragen, de kwaliteit van de projectaanvragen en het gezamenlijk uitwerken van innovatieve ideeën.

We hebben dat bereikt door de volgende acties:

- de samenstelling van de voorbereidingsgroep is gewijzigd, waardoor een directe verbinding is gelegd met de ervaring die er is met innovatie in de beide lectoraten. Op basis van gesprekken in de voorbereidingsgroep zijn de voorwaarden en is het format aangescherpt, gekoppeld aan de gewenste ontwikkeling: meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- er zijn voor de inleverdatum van de plannen verplichte werkbijeenkomsten voor potentiële indieners van innovatieplannen georganiseerd;
- de plannen zijn in eerste instantie voor een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget geselecteerd door een selectiecommissie, bestaande uit de voorbereidingsgroep, aangevuld met een opleidingsmanager, een docent en de kartrekker van het thema Excellentie van het kwaliteitsplan;
- het College van Bestuur heeft de voordracht van de selectiecommissie overgenomen en daarnaast nog enkele andere innovatieplannen gehonoreerd.

Voor het schooljaar 2017-2018 zijn 9 innovatieplannen met een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget in het Alfa-college gestart. In [bijlage 14](#) is een overzicht van deze plannen opgenomen, inclusief de voortgang in 2017.

Voor 2018-2019 wordt in het voorjaar een vergelijkbaar traject gevolgd met inspirerende bijeenkomsten voor potentiële indieners van de innovatieplannen. Daarnaast wordt in 2018 onderzoek gedaan naar hoe de innovatieplannen zich verder kunnen doorontwikkelen.

2.6 OVERIGE ONDERWIJSINNOVATIES IN EN MET DE REGIO

2.6.1 REGIO GRONINGEN

TOEKOMSTIG TECHNISCH VAKMANSCHAP IN NOORD-NEDERLAND

Een nieuwe opleiding ontwikkelen op het snijvlak van techniek, ICT en duurzaamheid: dát was het idee waarmee acht Noord-Nederlandse partijen, waaronder het Alfa-college, de Rijksuniversiteit Groningen, OTIB en diverse bedrijven uit de installatiebranche, bij elkaar kwamen. Door met elkaar om tafel te gaan, erkenden deze partijen de noodzaak om als onderwijs, bedrijfsleven en overheden intensief samen te werken om toekomstbestendige opleidingen en duurzaam vakmanschap te realiseren. Het project is in januari 2017 voorbereid en is na de zomer opgestart voor onze mbo-studenten van elektro- en installatietechniek niveau 4. Omdat er op niveau 3 geen soortgelijke opleiding is, zijn er ook een aantal studenten van niveau 3 gestart.

In de ontwikkeling van de opleiding ligt de focus op drie belangrijke pijlers: digitale vaardigheden, 'social skills' en technische kennis. Daarnaast is er veel aandacht voor het probleemoplossend vermogen en zelfstandig werken, vaardigheden (21st Century Skills) die de studenten nodig hebben in hun toekomstige werkveld.

Voor het ontwikkelen van de sociale vaardigheden worden methodieken ingezet die in Amerika al jaren goede resultaten opleveren: de 'Workplace literacy arc' en de reflectieve 'Learning reports'. Met de inzet van een coach wordt de link tussen het werkveld en de vertaling naar de lessen gelegd. De rol van de coach is een wezenlijk andere rol dan die van de mentor. De coach heeft zowel een verbinding met het onderwijsprogramma als direct contact met het werkveld. De coach zorgt ervoor dat het proces in de volle breedte kan worden ingezet en gevolgd.

Met het project willen de betrokken partijen een succesvol voorbeeld en een succesvolle inspiratiebron zijn voor andere opleidingsinstituten. Om te zorgen voor een duurzame plaatsing van jongeren op de arbeidsmarkt, moeten we het ontwikkelen en uitvoeren van beroepsopleidingen niet meer zien als een taak van het onderwijs alleen, maar er ook en juist voor zorgen dat het bedrijfsleven actief bijdraagt aan de innovatie van technische beroepsopleidingen. In alle facetten is in dit project dan ook sprake van een gedeelde gezamenlijke verantwoordelijkheid bij zowel het ROC als het bedrijfsleven.

Rondom de ontwikkeling van de opleiding Technicus engineering I & E is een projectgroep gevormd van onderwijsinstellingen en installatiebedrijven uit Noord-Nederland. Samen werken zij, onder de projectnaam 'Toekomstbestendig technisch vakmanschap' aan de ontwikkeling van een opleiding waar vakmensen van de toekomst worden opgeleid. Het vooraf meenemen van alle partijen is een succesvolle factor gebleken en heeft er mede voor gezorgd dat er veel snelheid gemaakt kan worden in het lerende proces. Ouders en studenten zijn erg enthousiast over de andere onderwijsopzet waarbij ze in nauwe samenwerking met het werkveld opdrachten uitvoeren. Vanuit het werkveld geeft men aan dat dit project kansen biedt om de doelgroep van toekomstige arbeidskrachten te bereiken. Studenten worden ook actief betrokken bij de ontwikkeling van het project zelf: zo hebben een aantal studenten een projectvergadering bijgewoond en worden ze regelmatig gevraagd om feedback.

De uiteindelijke doelstelling van het project is: een vernieuwde vakmanschapsopleiding op het niveau van mbo-4, die leerlingen voorbereidt op technische combinatiefuncties in de toekomst. Dat doen we niet alleen door ze installatie- en elektrotechnische vaardigheden bij te brengen, maar ook en juist door te focussen op nieuwe (digitale) technologieën en veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van hun persoonlijke en sociale vaardigheden. Daarnaast bereiden we de leerlingen voor op het toekomstig vakmanschap door het 'leren-leren' methodisch in te bouwen in de opleiding.

Het is een nieuwe aanpak voor het ontwikkelen van opleidingen die aansluiten bij de vraag uit het bedrijfsleven. Dat doen we door zowel het onderwijs als het bedrijfsleven verantwoordelijk te maken voor het ontwikkelen van de vakmanschapsopleiding.

Jaarlijks worden 15 tot 30 talentvolle jongeren (tot 25 jaar) in een duale opleiding opgeleid, een opleiding die wordt uitgevoerd door het Alfa-college samen met de technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. De opleiding wordt halverwege omgezet in een werk-leerplek (traineeship) met arbeidscontract bij technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. We bouwen op deze wijze aan een actieve learning community (kennisnetwerk) in Noord-Nederland op het gebied van vakmanschap. Een evaluatie van dit project zal plaatsvinden in 2018.

BOUMABOULEVARD

CROSS-OVERS

Cross-overs komen tot uiting in mooie initiatieven zoals de studenten van ICT die een telefooncentrale bouwen voor docenten van administratieve opleidingen of de cross-over tussen de opleidingen Interieur en Hout & Meubel, die zich gezamenlijk buigen over het inrichten en ontwerpen van een publieksruimte bij een zorgboerderij. Onder de vlag van excellentie volgt een groep studenten van de niveau 3 en 4 opleidingen naast hun reguliere programma een cursus Cambridge Engels dat toeleidt naar het officiële examen.

SAMENWERKING IN DE ICT

Vanuit de ICT opleidingen is in 2017 een start gemaakt met de samenwerking met Google, IBM, Digital City. Tijdens een startdag voor alle eerstejaars studenten is samen met deze partners gekeken naar nieuwe ontwikkelingen in de ICT-branche en wat dit betekent voor ontwikkelingen in het onderwijs. Ook is besproken wat deze ontwikkelingen betekenen voor het type werknemer dat in de toekomst door bedrijven zal worden gevraagd en waarbij naast cognitieve ook de conatieve capaciteiten belangrijk worden.

KIEMKRACHT 3.0

In het ondernemerschapsprogramma Kiemkracht 3.0 wordt het onderwijs samen met bedrijven vormgegeven. Kiemkracht is een ondernemerschapsprogramma waar studenten Multi Media Design en Mode Maatkleding gedurende 20 weken een dagdeel per week aan een eigen bedrijfsidee werken waarbij ze begeleid worden door coaches uit het bedrijfsleven. Het bedrijfsidee wordt uitgewerkt in een definitief ondernemersplan.

KARDINGE

KARDINGEFESTIVAL

In het schooljaar 2016-2017 bestond de opleiding Sport en Bewegen 15 jaar. De opleiding heeft dit gevierd met lustrumactiviteiten in de festivalweek 'Kardingefestival' georganiseerd met docenten, studenten en partners. Voor Sport en Bewegen was dit lustrum een kans om 'doelbewust naar buiten' te treden. We hebben hierin expliciet samengewerkt

met partijen van zowel binnen als buiten het Alfa-college. Vanuit onze visie/missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op' hebben we het lustrumjaar ingezet om de directe relaties met het gebied rondom Karding, alumni, Alfa-college, andere ROC's en de sportwereld intensiever te betrekken bij het onderwijs.

Het motto van 15 jaar Sport en Bewegen was 'wat beweegt jou?', ontstaan vanuit de slogan 'wie wil je zijn?'. De doelgroep voor het Kardingefestival bestond uit - Sport en Bewegen: medewerkers en studenten van Sport en Bewegen, medewerkers van het Alfa-college, externe relaties, (sport)onderwijs, sport- en gezondheidsorganisaties, overheden, BPV-bedrijven, alumni en leveranciers

Met de organisatie van het Kardingefestival hebben we een aantal belangrijke stappen gezet, waarbij gedacht moet worden aan het verstevigen van interne en externe samenwerking en het betrekken van het sportnetwerk bij het onderwijs. Voor 2017/2018 maar ook in de jaren daarna vormt het Kardingefestival een mooie impuls om uitvoering te geven aan onze missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op', door een lerend netwerk waarin werkveld, alumni, docenten en studenten participeren.

ONS ONDERWIJS EN ONS GEBOUW

Actief wordt er gekeken hoe we ons eigen gebouw kunnen inzetten om meer externe partijen en collega's (ook van andere locaties) binnen te kunnen krijgen t.b.v. crossovers en duurzame samenwerkingsverbanden, uiteraard in een onderwijssetting waarin de student centraal staat. We zijn tot de conclusie gekomen dat we beter onderwijs kunnen aanbieden als we uit het standaard klaslokaal vertrekken en (deels) onze plek zoeken midden in het werkveld. We willen niet meer leren óver de sport in al zijn variëteiten, maar we willen daar onderdeel van zijn. De traditionele klas kan blijven bestaan maar wel minder prominent. Een nieuw type onderwijs is nodig, waarbij we het werkveld in de school halen en de school naar het werkveld brengen. Daardoor wordt ons onderwijsaanbod aantrekkelijker en dat vereist enige aanpassing aan ons gebouw. In 2017 zijn hiervoor de eerste stappen gezet. Alle activiteiten dragen uiteindelijk ook gericht bij aan onze ambitie: Noord-Nederland Veilig en Vitaal. Deze ambitie delen we door als Alfa-college één van de partners van Health i Port te vormen. In dit platform werken partners in verschillende segmenten samen en ontwikkelen en delen zij kennis, met als doel Noord-Nederland op de kaart te zetten als de meest gezonde en vitale regio in Nederland.

FC GRONINGEN

De B-, C-, en D-jeugd van FC Groningen krijgt op woensdag lessen 'motorisch leren' van de studenten van ons Johan Cruyff College. Door andere sporten te doen, leert de voetballer extra vaardigheden die goed van pas kunnen komen. Niet alleen trainers maar ook docenten doen hierbij aan kennisuitwisseling. Jonge voetbaltalenten van FC Groningen krijgen training in balsporten, dansen en vechtsport. Jonge sporters en trainers leren van en met elkaar. Voor de mbo-studenten is het de ultieme training: ze geven les in de sport waar ze goed in zijn, aan topsporters die beweging en vaardigheden snel aanleren. En ze leren nog beter lesgeven, in een topsportomgeving. In 2017 is het aantal studenten dan ook uitgebreid tot een aantal van 120.

LIFESTYLE EN BEWEGINGSAGOGIEK

Binnen het profiel agogiek zijn er vele samenwerkingspartners waaronder de Noorderbrug, ouderensport, Kids united en SBO de Kimkiel. Studenten leren hier in een contextrijke omgeving waarin de persoonlijke ontwikkeling centraal staat binnen dit profiel. Het profiel Lifestyle draagt dezelfde pedagogische visie waarin de ontwikkeling van het individu centraal staat. Werken in het werkveld bij onder andere Dijkmansport, Springs en Ron Haans wordt intensief vormgegeven waarin onderwijs en praktijk hand in hand gaan om samen te komen tot een win-win-situatie. Het afgelopen jaar zijn de samenwerkingsverbanden die we hebben met het werkveld, gecontinueerd en verder versterkt.

KLUIVERBOOM

KLUIVERBOOM ALS LOCATIE

Er liggen op facilitair gebied plannen en ambities die echte cross-overs zijn in ontwerp en uitvoering.

In één van onze koersuitspraken stellen we ons als doel om studenten uit te dagen het beste uit zichzelf te halen in een verantwoorde leeromgeving. In ons jaarplan facilitair hebben we daarom opgenomen dat we de buitensportgebieden ten volle gaan benutten in samenwerking met de omringende scholen, organisaties en de gemeente. De eerste stappen zijn hiervoor in 2017 gezet en gedurende het schooljaar 2017/2018 zullen we visies delen, keuzes maken over inrichting en gebruik, handhaving en financiering.

Gedurende het schooljaar 2017/2018 hebben we een nieuw cateringconcept ingevoerd: meer elan, meer uniformiteit en betere aansluiting bij studenten. De catering wil voor het schooljaar 2017/2018 minimaal de zilveren schaal voor gezonde schoolkantine behalen. Deze schaal is een bevestiging vanuit het Voedingscentrum voor een gezond aanbod en gerichte aandacht voor gezonde voeding.

OPLEIDING HAARVERZORGING

Onze opleiding haarverzorging staat bekend om de innovatieve onderdelen. Zo zijn in 2017 de voorbereidingen voor een Barbershop gecreëerd. Deze is tot stand gekomen op basis van de behoefte vanuit het werkveld. Alumni worden ingezet als gastdocent. In de salon wordt een speciale 'barbiershoeke' ook gebruikt tijdens de reguliere kapsalontijden. Een mooi neveneffect van deze barbiershoeke is dat hierdoor steeds meer mannelijke studenten instromen. Trots zijn we ook op het feit dat de opleiding Haarverzorging dit jaar weer als nummer 1 in de keuzegids MBO vermeld staat.

UMCG GILDE VERPLEEGKUNDIGE NIVEAU 4

Het UMCG Gilde Verpleegkundige niveau 4 is het eerste Gilde op niveau 4 in Nederland! Het Gilde is een initiatief van het UMCG, Noorderpoort, Alfa-college en ROC Menso Alting. In het eerste jaar maken studenten van de drie ROC's kennis met het UMCG en elkaar, en gaan ze op een snuffelstage. In het tweede jaar doen de studenten een oriënterende stage. In leerjaar drie en vier gaan de (in totaal 24) studenten verder met praktijkleren en vinden de lessen plaats in de leerruimte (leerhome) van het UMCG. Docenten van de ROC's en inhoudsdeskundigen van het UMCG verzorgen het onderwijs en ondersteunen de studenten op de afdeling.

Studenten leren door deze samenwerking met eigentijdse methoden kwaliteit van zorg en welzijn verlenen. Zij leren het sociale netwerk en het multidisciplinaire netwerk van de cliënt (de oudere) te benutten en zijn goed toegerust om preventieve en technische ondersteuning van zorg en welzijn te bieden. Ze hebben een grotere mogelijkheid tot een baan na diplomering en hebben daardoor een goed arbeidsmarktperspectief. De huidige professionals in de zorg

participeren in het samen met studenten en docenten verwerven van 21st Century Skills. Zij kunnen zich hierdoor beter kwalificeren waardoor zij breder inzetbaar zijn voor de (ouderen-)zorg. In de samenwerking staat de zorg- en welzijnsvraag van de cliënt centraal. De professionals zijn goed toegerust, waardoor zij goed kunnen inspelen op de vraag van de cliënt en mogelijk meer tijd een aandacht aan de cliënten besteden. Hierdoor ervaren de cliënten meer welzijn. Deskundige professionals zijn de leermeester van de student, er wordt breed opgeleid vanuit meerdere disciplines, de leeromgeving wordt versterkt en theorie en praktijk worden dicht bij elkaar gebracht. De meerwaarde voor ons als Alfa-college is dat wij kunnen voldoen aan de vraag uit de arbeidsmarkt en onze opleidingen kunnen doorontwikkelen met als doel het bieden van een aantrekkelijk onderwijsconcept in een innovatieve leeromgeving waar meer relevante stageplekken van goede kwaliteit beschikbaar zijn.

NETWERK ZON

Netwerk ZON werkt al meer dan 20 jaar samen met het Alfa-college, Noorderpoort, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Hanzehogeschool (samen met het werkveld) op het gebied van zorg- en welzijns onderwijs. In 2017 stond de innovatie rondom interdisciplinaire samenwerking en doorlopende leerlijnen niveau 1 en 2 tot en met niveau 6 centraal en zijn 15 interdisciplinaire leernetwerken opgestart. Binnen de leernetwerken staat een interdisciplinaire methode centraal, waarbij altijd de burger met zijn zorg- en welzijnsvraag centraal staat. De leernetwerken leveren interdisciplinaire casuïstiek of methoden aan, die worden geïntegreerd in oefenopdrachten en ontwikkelingsgerichte toetsen. Op deze manier worden studenten voorbereid op hun stage in een leernetwerk. Een voorbeeld is de methode 'Beeldvorming'.

In 2018 vindt de doorontwikkeling van het project plaats: er zijn in 2018 in totaal 30 leernetwerken actief en studenten, docenten en werkbegeleiders ontwikkelen zich tot de nieuwe professional Zorg en Welzijn Healthy Ageing.

2.6.2 REGIO HARDENBERG

PEDAGOGISCHE DIDACTISCHE VISIE

Vorig schooljaar zijn we met ondersteuning van Carlos van Kan, die onderzoek gedaan heeft naar pedagogische visies in het mbo, gestart met het beschrijven van eigen teamvisies op dit gebied. Alle teams zijn bevraagd op hun onderwijspedagogische visies o.b.v. de vragenlijst van Carlos van Kan en de uitkomsten zijn vergeleken met de pedagogisch didactische visie die uit het strategisch beleidsplan van het Alfa-college naar voren komt. Op basis daarvan zijn vervolgcacties gepland. Verder zijn collega's opgeleid om met teams in gesprek te gaan over het herkennen van bumpy moments, dilemma's die zich voordoen in de dagelijkse onderwijspraktijk in de interactie tussen docent en student en het voeren van de pedagogische dialoog hierover. Hier is het belangrijk te kijken welke handelingsalternatieven een docent hier heeft.

Dit proces komt langzaam maar zeker steeds beter op gang. Het komend jaar staat het ontwikkelen van een blauwdruk voor teams op het programma om een vervolgstap te kunnen maken met het concretiseren van de pedagogisch-didactische visie en het uitvoeren van train-de-trainer-activiteiten in de teams.

SAMENWERKING EN CO-MAKERSHIP

Het Alfa-college leidt op voor de toekomst. Het is belangrijk dat studenten buiten hun eigen vakgebied en met andere opleidingen en bedrijven samen leren werken. Afgelopen jaar zijn naast de bestaande innovatieve projecten de volgende onderwijsinnovaties geïnitieerd. Samenwerking met bedrijven en instellingen is in de meeste opleidingen inmiddels gemeengoed geworden en in het curriculum verankerd. Met de opleidingen waar dit achterblijft zijn afspraken gemaakt om hierin stappen te zetten. Het betreft hier voornamelijk de administratieve opleidingen.

ICT-connecting

Acht toonaangevende ICT-bedrijven, hogeschool Stenden en het Alfa-college willen zich inzetten om de werkgelegenheid in de ICT-bedrijven in de regio te behouden en te versterken. Het probleem van een tekort aan ICT-docenten en de snel verouderde kennis bij docenten willen we hiermee aanpakken.

Dienstverlening niveau 2

Studenten Dienstverlening niveau 2 gaan in het nieuwe schooljaar wekelijks een dag de school uit onder begeleiding van de coach en zo mogelijk met andere opleidingen. Zie hiervoor ook 2.5 Innovatieplannen van teams.

Groene Welle

De samenwerking met AOC De Groene Welle wordt geïntensiveerd en onderzocht wordt waarin raakvlakken zitten: keuzedelen, aanbod aan opleidingen, taal- en rekenonderwijs etc.

HBO-VP

Door de partners in de regio SXB, BTW, Tangenborgh en het LOI is een HBO-V programma ontwikkeld met als doel het behouden van de HBO-V'ers voor de regio. Als regio participeren wij in dit project.

TiB, Techniek in Bedrijf

Er is een TiB-aanvraag ingediend en toegekend om met PO, VO, PABO Stenden, bibliotheek, cultuurkoepel, bedrijven en de gemeente Hardenberg intensief samen te werken om een cultuuromslag t.a.v. keuze voor techniek te bewerken.

Samenwerking vmbo scholen in de regio

Er is een start gemaakt om een platform in te richten voor samenwerking en afstemming met de vmbo-scholen. Met name taal, rekenen, LOB en samenwerken in projecten zijn onderwerp van gesprek.

EXCELLENTIE

Hardenberg zet in op excellentie. Er is een regionaal excellentieplan ingeleverd en goedgekeurd. Er wordt ingezet op 3 lijnen: MBO+, internationalisering en innovatie. Om het plan uit te voeren zijn werkgroepen ingericht die, met behulp van de methodiek Scrum, vorm en inhoud geven aan deze 3 excellentielijnen.

2.6.3 REGIO HOOGEVEEN

De regio heeft een tweetal thema's centraal gesteld. Het ene thema heeft betrekking op de wens om stapsgewijs elke dag te werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en het andere thema op de samenwerking met instellingen en bedrijven in de omgeving van het Alfa-college waardoor er voor studenten een contextrijke leeromgeving ontstaat. Voor het thema van de continue kwaliteitsverbetering is bij een aantal teams de aanpak van de Stichting LeerKRACHT gekozen.

LEERKRACHT

Na een aantal oriënterende bedrijfsbezoeken waar deze aanpak in de praktijk gebracht werd, is LeerKRACHT bij een aantal opleidingen geïntroduceerd. De teams rondom Zorg en Welzijn zijn begonnen met deze aanpak en de eerste resultaten zijn positief. Het blijkt dat docenten zich meer eigenaar gaan voelen van het onderwijs dat zij aanbieden, zij vergaderen minder en effectiever en doen in korte tijd veel leerervaringen op. Ook bij andere opleidingen wordt gewerkt aan dezelfde thema's maar met andere methoden. Bij de verschillende opleidingen wordt gewerkt met scrummethoden. In 2018 zal er een grote evaluatie plaats vinden bij alle opleidingen die gebruik maken van de aanpak van de Stichting LeerKRACHT. Wanneer deze evaluatie positief uitvalt zal er onderzocht worden of het mogelijk is dat meer teams deze aanpak zullen overnemen.

De methodiek gaat uit van vier instrumenten; bordsessie, gezamenlijk lesontwerp, lesbezoek en feedback en de stem van de student. De instrumenten versterken elkaar onderling en leiden tot verbeteringen in het onderwijs. In het eerste half jaar staat de start en training centraal. De sessies in het kader van LeerKRACHT zijn in plaats van de vergaderingen gekomen. De teams moesten daar erg aan wennen. Het bord staat centraal en na een korte sessie gaan docenten aan het werk met de actiepunten op het bord. Dat gebeurt in plaats van agenda's, notulen en afsprakenlijstjes. Van alle docenten wordt een bijdrage verwacht. Docenten zijn in the lead en pakken de regie op het eigen werk. Er wordt kritischer gekeken naar wat van docenten verwacht wordt. Een steeds terugkerende vraag is hoe hetgeen we doen bijdraagt aan beter onderwijs en of dit in het belang van de student is. Dat betekent ook durven stoppen met bepaalde zaken. Het onderwijs staat centraal en er wordt meer inhoudelijk over onderwijs gesproken.

Tijdens de studentenarena zijn alle docenten aanwezig en wordt een groep studenten bevraagd over het onderwijs. Een gespreksleider bereidt het gesprek met de studenten voor en tijdens het gesprek luisteren de docenten naar de verhalen van de studenten. Na afloop worden verbeterpunten geformuleerd door het team. Studenten zijn positief over het onderwijs en kunnen goed aangeven waar aandachts- of verbeterpunten liggen. Twee jaar is nodig om de methodiek volledig eigen te maken en te komen tot systematisch verbeteren van onderwijs door het stellen en realiseren van doelen.

SAMENWERKING IN DE REGIO

Het Alfa-college in Hoogeveen heeft een warme relatie met zowel de gemeente Hoogeveen als met bedrijven en instellingen in de regio. Er zijn veel samenwerkingsprojecten en overeenkomsten en een aantal voorbeelden daarvan worden hier benoemd. De nieuwe opleiding Dienstverlening niveau 2 laat een belangrijk initiatief zien en ook de AG-opleidingen leiden studenten op in een dynamisch werkveld. Voor de eerste groep is het belangrijk dat er voldoende praktijk in het curriculum verweven zit. Er wordt dan ook steeds gezocht naar mogelijkheden om in praktijksituaties te kunnen werken. Binnen de technische opleidingen wordt al heel lang met projecten gewerkt (AC Duurzaam), voor de

ICT-opleidingen gebeurde dat veel minder. De ICT-academie is een voorbeeld waarbij er sprake is van co-creatie. Het doel is om studenten op te leiden in een contextrijke leeromgeving. Zij werken aan concrete opdrachten. Een aantal initiatieven wordt hieronder toegelicht.

DIENSTENCENTRUM

De opleiding Dienstverlening-breed op niveau 2 onderzoekt in samenwerking met de Stichting Welzijnswerk Hoogeveen of het mogelijk is om met ingang van september 2018 een dienstencentrum te starten. Het dienstencentrum beoogt een praktijkplek te zijn waarin studenten Dienstverlening-breed bezig kunnen zijn met praktijkleren. Uit onderzoek blijkt dat in Hoogeveen een kleine 400 huishoudens vragen hebben waarvoor geen formele ondersteuning geboden kan worden en die zouden kunnen profiteren van de diensten die onze studenten kunnen leveren.

VERANDERINGEN IN DE OPLEIDINGEN ASSISTENTEN IN DE GEZONDHEIDSZORG (AG)

Voor de AG-opleidingen is er in oktober 2017 in samenwerking met zes noordelijke ROC's een conferentie georganiseerd met de werkvelden over de innovaties en veranderingen in het werk van de dokters-, tandarts- en apothekersassistenten. Werkvelden gaven aan dat de assistente van nu andere rollen gaat krijgen waarop het onderwijs moet kunnen anticiperen. In januari heeft er een vervolgesprek plaatsgevonden met de beroepsverenigingen van de drie verschillende opleidingen en de S-BB om te komen tot het herschrijven van het beroepsprofiel. Medio juni/juli 2018 is de verwachting dat helder wordt wat dit voor de opleidingen betekent.

ADAPTIEF ONDERWIJS

Voor de ICT-opleidingen was het inrichten van individuele leerlijnen en adaptief onderwijs als prioriteit genoemd. In 2017 is een start gemaakt met adaptief leren i.h.k.v. organisch veranderen. Vanaf februari 2018 zal dit ingevoerd worden. Het is de bedoeling om dit in 2018 in te voeren in de gehele techniekafdeling. Het is de ambitie dat dit een gemoduleerd onderwijsaanbod wordt waardoor studenten meer keuzemogelijkheden krijgen tijdens hun opleiding. In 2018 zal er een presentatie in het managementteam worden gegeven om de behoefte aan deze vorm van onderwijs bij andere opleidingen te peilen.

ICT-ACADEMIE

De ICT academie is vorig jaar in de stijgers gezet met partners in de regio die met het Alfa-college mee willen werken. Het fundament is gelegd voor de optimale samenwerking tussen onderwijs en werkveld waarbij vanaf februari 2018 studenten extern ondergebracht zullen worden in de ICT-academie. De ICT academie is een samenwerkingsverband tussen Alfa-college en externe partners. In september 2018 zullen ook studenten van NHL Stenden participeren in de academie.

ONDERWIJSINNOVATIE

2.1 LECTORATEN

Het Alfa-college heeft sinds 2009 samen met NHL Stenden Hogeschool het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie'. Daarnaast is vanaf 2017 samen met de Hanzehogeschool Groningen het lectoraat 'Ondernemen in verandering' gestart. In deze paragraaf worden de activiteiten in beide lectoraten in 2017 beschreven.

LECTORAAT DUURZAME VERBINDING IN DE REGIONALE KENNISECONOMIE

Het lectoraat 'Duurzame verbinding in de regionale kenniseconomie' is een gezamenlijk lectoraat van Alfa-college en NHL Stenden Hogeschool. De opdracht van het lectoraat is: ontwikkel, onderzoek en verdiep nieuwe en duurzame vormen van publiek-private samenwerking in lerende netwerken tussen hbo, mbo en regionaal bedrijfsleven op nieuwe combinaties van Vrije Tijd, Wonen en Gezondheid.

Het lectoraat heeft 27 kenniskringleden (waarvan 14 uit het Alfa-college, 5 van NHL Stenden Hogeschool, 8 gasten, waarvan 5 van de Hanzehogeschool en 3 externen divers in regio Drenthe) met 2 promovendi (1 uit NHL Stenden en 1 externe uit de Zorgsector).

Het werkt in 3 regioteams: Drenthe/Noordoost-Overijssel, Groningen en Friesland en binnen 5 onderzoekslijnen:

- Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid
- Crossovers Gezondheid, Wonen en VrijeTijd/Toerisme
- Leren op de werkplek in Recoma-binnenlabs voor docenten
- Leren op de werkplek in Recoma-buitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers
- Lerende netwerken en convenierrollen.

De onderzoekslijnen worden door co-makership tussen hbo en mbo met bedrijven uitgewerkt in zo'n 45 (onderzoeks-)projecten

Het levert een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van onderzoek en onderwijs door samen met andere onderzoekers in binnen- en buitenland maar vooral met het bedrijfsleven vorm te geven aan nieuwe combinaties van Vrije Tijd en Gezondheid in innovatieve real life leeromgevingen, labs of ateliers, zoals het Klooster in Hoogeveen of de kerk in Veenhuizen. Dat gebeurt met multidisciplinaire leerinhouden en multilevel studenten-teams en hun docenten uit hbo en mbo. Daartoe zijn Recoma-binnenlabs ontwikkeld voor en met hbo- en mbo-docenten op onderwijslocaties in Drenthe en Groningen en 16 Recoma-buitenlabs samen met bedrijven en studenten in geheel Noord-Nederland.

Het lectoraat participeert bijvoorbeeld sterk in de derdejaars hbo-module Leisure Networks, in stageopdrachten in mbo-opleidingen in Groningen en Hoogeveen/Hardenberg en in tweedejaars stageprogramma's voor de AD-opleidingen Logistiek en Transport. Ook heeft het mede de nieuwe Master Educatief Leiderschap ontwikkeld, is het bezig een Euregionale summerschool Lerende Netwerken in te richten en heeft het een binationaal en hbo/mbo-project LION met de Hochschule Osnabruck.

Het lectoraat werkt , zeker door toedoen van de grote kracht en expertise van alle kenniskringleden, samen met zo'n 60 actief betrokken bedrijven uit de regio in drie publiek-private multidisciplinaire ketens onder leiding van de kenniskringleden of de lector. De bedrijven zijn innovatieve voorlopers in hun regio of discipline en komen uit de domeinen toerisme, vrije tijd, zorg, welzijn, bouw, economie, facilitaire dienstverlening en hotels, cultuur en sport en bewegen.

Er worden nieuwe combinaties ontwikkeld rondom bijvoorbeeld het Landgoed De 4 Elementen en nieuwe gastconcepten voor de Tuinen van Weldadigheid. De bedrijven komen meer en meer ook uit de euregio. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking in een Community of Practice Tourism met o.a. twee Geoparken, Hondsrug en Terra Vita, over veranderende gastprofielen en nieuwe regionale cross-over-arrangementen met bewoners, bedrijven en bezoekers uit de beide regio's. Het lectoraat leidt diverse lerende netwerken met clusters van bedrijven en/of overheden, bijvoorbeeld het netwerk met 9 afdelingen van de Treant Zorggroep over de rol van informeel leren met en over crossovers op de werkplek. Ook voert het diverse opdrachten uit om de systematiek van het opzetten en leiden van duurzame lerende netwerken ook aan anderen te leren; bijvoorbeeld het lerende netwerk Sportinnovator in de combi Bewegen en vrije tijd.

Er is veel aandacht voor de expertise in de 5 onderzoekslijnen. De onderzoekslijn 'Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid' heeft in 2017 nadrukkelijk de aandacht getrokken van onderzoeksorganisaties als SIA, VWS, NRO en SNN. Dit heeft geresulteerd in een flinke toename van participatie van het lectoraat in meerjarige onderzoeksprogramma's en -consortia. De onderzoekslijnen m.b.t. leren in op de werkplek in Recoma-binnen en -buitenlabs zijn onderwerp geworden van een van onze eigen promovendi i.s.m. de Open Universiteit en van een binationale programma's met de Euregio en o.a. de Hochschule Osnabruck. Ook zijn enkele van onze onderzoeken vanaf oktober 2017 een pilot in het NRO-onderzoeksprogramma 'Vernieuwend Verbinden'. Door de nieuwe onderzoekslijnen 'Leren op de werkplek in Recomabuitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers' en 'Lerende netwerken en convenierollen' heeft het lectoraat in 2017 veel reacties van en verbindingen met externen gehad. Met name voor de lerende Netwerken en de 'regionale innovatie/veldlabs' is de interne en externe belangstelling groot. Die belangstelling heeft ertoe geleid dat in 2018 wordt bezonnen op de vraag om de inzet in lerende netwerken de lectoraatsopdracht te vergroten.

Het lectoraat heeft in 2017 vanwege privéomstandigheden voor een deel zonder de lector moeten functioneren. Delen van haar taak intern zijn overgenomen door vervangers uit het lectoraat zelf, maar de externe contacten (o.a. in externe consortia en tijdens congressen) zijn iets minder benut dan in andere jaren.

De kenniskringleden /onderzoekers waren in 2017 in iets mindere mate rechtstreeks verbonden aan het onderwijs dan in voorgaande jaren. De grote wisseling van leidinggevendenden van de kenniskringleden van zowel Alfa-college als Stenden was daar mogelijk mede debet aan. Het grote aantal gasten dat niet aan Alfa-college of Stenden is verbonden, speelt hierbij mogelijk mede een rol. Ook was de combinatie van multidisciplinair (zorg/welzijn, vrijetijd en techniek) en multilevel (MBO en HBO) beperkter dan voorheen en verschilde deze per regio nogal.

Voor het jaar 2018 zal, mede door bovenstaande ervaringen, in het lectoraat extra aandacht worden besteed aan reflectie op de relatie tussen de lectoraatsopdracht en de daarbij benodigde kwaliteit van met name onze partnerschappen, multidisciplinaire en multilevel crossovers, sterke onderzoekslijnen en Lerende netwerken.

In 2017 is door de lector, I. Delies, het boek 'Verhalen over Verbindingen, regionaal comakership al doende leren en onderzoeken' gepubliceerd. Hierin wordt de onderzoeksidentieit van het lectoraat beschreven en wordt een beeld gegeven van de doorontwikkeling van de onderzoeksfilosofie en -agenda. Dit boek kan worden aangevraagd op de site

van het lectoraat: www.regionalekenniseconomie.nl

LECTORAAT ONDERNEMEN IN VERANDERING

Dit lectoraat is een samenwerking tussen de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college. Het is gestart in februari 2017 met Alexander Grit als lector. In oktober heeft de publieke installatie van het lectoraat plaatsgevonden met een opening door de burgemeester van Groningen, de heer Den Oudsten, een succesvol symposium en feestelijke installatie. Het doel van het lectoraat is het versterken van de vitaliteit van het ondernemerschap in het Noord-Nederland. Onder vitaliteit wordt verstaan het samenspel tussen de ondernemer, onderneming en de omgeving. Hoe kunnen zij zichzelf opnieuw verbinden? Het lectoraat heeft een kenniskring bestaande uit acht docent-onderzoekers, vertegenwoordigers van externe organisaties en ondernemers en vier aandachtsgebieden: ondernemerschapsonderwijs, retail-ontwikkeling, bedrijfsopvolging en succes en faalfactoren voor ondernemen in Noord-Nederland.

In maart 2017 zijn de plannen voor de ontwikkeling van het lectoraat voor het jaar 2017 gepresenteerd.

Uitgangspunten zijn om zoveel mogelijk bij bestaande innovatieve initiatieven aan te sluiten ten einde efficiëntie en impact te bereiken bij de ontwikkeling van duurzame kennis, deelname aan maatschappelijk debat en een bijdrage leveren aan een verbeterd curriculum. De concrete doelen zijn:

- samenwerkingen aan te gaan met ondernemersverenigingen van binnensteden ten einde het onderzoeken van de mogelijkheid 'thema-straten' te ontwikkelen;
- door middel van onderzoek mogelijke versterkingen voor het ondernemerschapsonderwijs van kunstgerelateerde opleidingen en opleidingen voor statushouders van het Alfa-college te realiseren;
- in samenwerking met andere lectoraten nieuwe concepten 'ter verbinding' te ontwikkelen en testen;
- het ondernemerschapsonderwijs te internationaliseren;
- contact te zoeken met partners inzake bedrijfsopvolging in de regio EemsDelta.

In 2017 zijn de doelen gerealiseerd. Het lectoraat heeft geïnvesteerd in onderzoek inzake het trainen van adviesraden en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Dit is gebeurd in het kader van het ontwikkelen van duurzame kennis en concrete innovaties voor de beroepspraktijk. Door kenniskringleden te selecteren die actief zijn in het onderwijs, kon relatief snel kwalitatieve voortgang worden geboekt op de aandachtsgebieden. Inzake vernieuwende retail-concepten heeft het lectoraat twee succesvolle projecten afgerond: een bij de Cityclub Groningen en een in Hardenberg. De projecten hebben ook ruime aandacht in de pers gekregen. Bij deze projecten heeft het lectoraat actief meegedaan in het maatschappelijk debat. Het lectoraat heeft onderzoek gedaan bij de module Kiemkracht van het Alfa-college en het Marian van Os Centrum van Ondernemerschap van de Hanzehogeschool. Beide onderzoeken hebben geleid tot het aanpassen van de programma's. Ten einde een grotere impact te bereiken heeft het lectoraat in 2017 geparticipeerd in drie subsidieaanvragen inzake Intereg, Erasmus+ en RIF. In samenwerking met het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie' zijn twee initiatieven ontwikkeld: samenwerking met de gemeente Groningen en een mobiele 'werkplaats'. Een docent van het Alfa-college is een promotietraject gestart bij de RUG inzake ondernemerschapsonderwijs aan statushouders met de lector als copromotor. Studenten van de opleiding Small Business and Retail Management hebben onderzoek verricht naar bedrijfsopvolging in de EemsDelta en de resultaten zijn gepresenteerd op een ondernemersbijeenkomst van de samenwerkende gemeenten. Daarnaast heeft het lectoraat gesproken over ondernemerschap voor diverse gezelschappen en bijeenkomsten, zoals Koepel Groningen, leiderschapsbijeenkomst Alfa-college, platform Groningen en kerstbijeenkomsten.

In 2018 gaat het lectoraat verder met onderzoeken naar het inzetten van adviesraden bij ondernemerschapsvraagstukken en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Kernuitgangspunt zal zijn om het entrepreneurial capital (ondernemend vermogen) van studenten, opleidingen en organisaties te versterken en te onderzoeken tot welke managementimplementaties dit zal leiden. Deze kennis zal onder andere worden gevaloriseerd bij projecten zoals Kiemkracht 2.0, Hardenberg retail 2.0, Drentse N-wegen, onderwijs aan statushouders, internationalisering van curricula en de ontwikkeling van nieuwe keuzedelen. In mei 2018 is het lectoraat actief op het Suikerunie-terrein bij het ontwikkelen van ontdekkingsruimten in samenwerking met kunstenares Claudy Jongstra.

Het jaar 2018 zal een jaar worden waarin nieuwe methoden getest gaan worden en gekeken wordt naar managementimplementaties bij verdere opschaling.

2.2 RIF-PROJECTEN

In het kader van ons strategisch beleid zetten we in op het samen met relevante partners ontwikkelen van ons onderwijs. Kernachtig komt dat tot uiting in koersuitspraak 3: Wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs. We zijn er dan ook trots op dat we zowel in de eerste, in de tweede tranche als in de vierde tranche van de aanvragen in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) projectaanvragen die we als penvoerder samen met een groot aantal partners hebben ingediend, zijn gehonoreerd:

- in de eerste tranche, in juni 2014: het project RTC 2020
- in de tweede tranche, mei 2015: het project Model Regiomaal co-makership
- in de vierde tranche, mei 2017: het project Fieldlab PracTICe

Hieronder wordt de stand van zaken in onze RIF-projecten weergegeven.

RIF-PROJECT RTC 2020

Het RTC is het Regionaal Techniekcentrum in Hardenberg. In het RIF-project RTC 2020 wordt gewerkt aan het verhogen van de instroom in de technische opleidingen/beroepen, het versterken van het innovatief vermogen in de regio Hardenberg en het vernieuwen van de onderwijsprogramma's.

Als het gaat om het *verhogen van de instroom*, is het volgende gerealiseerd:

- *lesprogramma primair onderwijs*: de activiteiten voor dit lesprogramma zijn verder verankerd en er is een nieuw element toegevoegd met de informatiemarkt. Om deze activiteiten ook in de toekomst te kunnen blijven uitvoeren zal het RTC hier extra in moeten investeren.
- *kennismakingsstages*: naast de kennismakingsstages voor vmbo-leerlingen zijn door de bouw-opleidingen ook op de vo-scholen workshops gegeven. De kennismakingsstages worden nu niet alleen georganiseerd voor leerlingen van de partnerschool, het Vechtdal College, maar ook voor leerlingen van De Nieuwe Veste en het Greijdenus

College.

- *kennismakingstraject ouders*: het bereiken en betrekken van ouders voor een opleidingskeuze richting techniek blijft een moeilijk opgave. Het komend projectjaar zal hier extra aandacht aan besteed worden door te focussen op de Open Bedrijven Dag.

M.b.t. het *versterken van het innovatief vermogen* waren de ontwikkelingen op de diverse onderdelen:

- *inrichten kenniskring*: het opzetten en uitvoeren van een kenniskring voor het beantwoorden van innovatievraagstukken blijkt uit de ervaring van de afgelopen jaren te hoog gegrepen. De behoefte aan samenwerking tussen onderwijs en bedrijven is echter zeker aanwezig. Er moet dan ook gezocht worden naar een ander bindend thema waarop onderwijs en lid-bedrijven elkaar kunnen ontmoeten.
- *ontwerpen en bouwen van een blended learning-platform*: op dit thema zijn afgelopen jaar belangrijke stappen gezet. Gezien de voordelen die de docenten en instructeurs nu al ondervinden van de ontwikkelde deelproducten (luchtdicht bouwen, zonne-energie en robotisering), kan het komend projectjaar op dezelfde manier worden doorgewerkt.
- *uitvoeren Bedrijfsauditplan*: afgelopen jaar heeft er geen audit plaatsgevonden, omdat in de afgelopen tijd veel bedrijfsmatige verbeteringen zijn aangebracht (zowel bouwtechnische als op het gebied van de technische outillage) en er nog meer volgen. Het is daarom logischer een audit te plannen nadat alle verbeteringen zijn doorgevoerd, zodat de audit volledig op de nieuwe situatie betrekking heeft. Dit zal plaatsvinden in het voorjaar van 2018 voor de opleidingen bouw, mechanische techniek en installatie.

Bij het vernieuwen van de onderwijsprogramma's waren in 2017 de ontwikkelingen:

- *internationale samenwerking met Duitsland*: dit staat door de groei van de economie in Nederland in een ander daglicht. De oorspronkelijke gedachte om door de samenwerking meer kansen op de Duitse arbeidsmarkt te creëren voor leerlingen wordt ingehaald door de grote vraag naar personeel in Nederland. Toch hebben enkele leerlingen een werkplek over de grens gevonden, zoals bij installatiebedrijf Kronemeijer. Het RTC is nu meer gericht op de werving van leerlingen om aan de vraag van de lid-bedrijven te kunnen voldoen. Dankzij de positieve economische situatie van dit moment zijn alle leerlingen nu bij Nederlandse bedrijven te plaatsen. Door het gestarte Interreg-project 'Dubbele kwalificering = dubbele kans' krijgt het lesprogramma waardoor de leerlingen kunnen werken op de Duitse arbeidsmarkt, vorm en inhoud. Hiermee wordt de samenwerking met Duitsland gecontinueerd.
- *opzetten modulaire plusprogramma's*: inmiddels heeft de invoering van keuzedelen in het mbo de ontwikkeling van plusprogramma's gekruist. Hierdoor kreeg een deel van de plusprogramma's de vorm van een keuzedeel. Voorbeelden hiervan zijn luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing.
- *professionalisering docenten*: de activiteiten voor dit thema zijn in lijn met de planning en worden op flexibele wijze ingevuld, afhankelijk van de innovaties die opgepakt worden. Hierbij kan gedacht worden aan cursussen op het gebied van duurzaamheid en energiebesparing, het vergroten van coachvaardigheden, het leren werken met CNC-houtbewerkingsmachines en blended learning.
- *opzetten om- her en bijscholingstraject*: binnen dit thema heeft een verbreding plaatsgevonden omdat nu ook 'werkzoekenden' een opleiding in het RTC kunnen volgen en cursussen, zoals luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing, worden vermarkt. Gezien de grote hoeveelheid kleine MKB-bedrijven, blijft het vermarkten lastig. De vragen van de bedrijven zijn heel branche-specifiek. In het bestuur van het RTC wordt besproken hoe hiermee om te gaan.

Om ervoor te zorgen dat de resultaten van het RIF-project RTC 2020 worden verduurzaamd, zijn er werkgroepen per sector actief, met vertegenwoordigers van bedrijfsleven en onderwijs in de gehele breedte. In 2017 is verder gewerkt aan het verstevigen van de bestuurlijke kracht en het professionaliseren van de verschillende deelbesturen. Er is een strategische agenda opgesteld en er is gewerkt aan de visie en missie van het RTC in de verschillende deelbesturen.

Jaarlijks wordt een onafhankelijk onderzoek naar de voortgang van dit RIF-project uitgevoerd. Op basis van de aanbevelingen die daaruit voortkomen, worden activiteiten geïnitieerd.

RIF-PROJECT MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Een van de beoogde resultaten van dit project is, dat in 2019 tenminste de helft van de opleidingen van het Alfa-college volgens de principes van Regionaal Co-makership worden uitgevoerd. Om dit te kunnen realiseren is het belangrijk dat in het RIF-project Model Regionaal Co-makership wordt gewerkt als partner in ontwikkeling binnen een lerende economie, waar binnen een experimentele omgeving ruimte is voor diverse samenwerkende partijen om te komen tot innovatieve oplossingen. Kernbegrippen van regionaal co-makership zijn: multidisciplinair, multilevel en cross-over. De activiteiten in dit RIF-project worden uitgevoerd in een aantal deelprojecten. In [bijlage 13](#) is daarvan een overzicht opgenomen, met per deelproject de in 2017 behaalde resultaten.

In algemene zin waren voor het gehele projectjaar 2017 de voornemens:

- het verder uitbouwen van het netwerk van partners;
- het verwerven van opdrachten die door multidisciplinaire en multilevel teams worden uitgevoerd;
- het uitvoeren van meting 1 van het onderzoeksprogramma;
- het opzetten van een programma voor verduurzaming van het model Regionaal Co-makership;
- een vast dagdeel per week inroosteren waarop alle bij het programma betrokken studenten en docenten samen kunnen werken aan de vraagstukken.

Daarvan is in 2017 het volgende gerealiseerd:

- bij aanvang van het project in 2015 waren 77 partners uit het bedrijfsleven, instellingen en overheden verbonden aan het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Partners zijn afgevallen en nieuwe partners zijn toegetreden, waardoor de teller eind schooljaar 2016-2017 op 96 partners stond;
- de door de partners verstrekte opdrachten kregen in de loop van 2017 steeds meer een multidisciplinair karakter. Met als gevolg dat steeds meer opleidingen zich aansloten bij de projecten;
- in het onderzoeksprogramma dat is uitgevoerd onder regie van het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie', is gewerkt aan de afronding van de 0-meting, mede door het publiceren van een publieksversie over de bevindingen, en is een start gemaakt met het uitvoeren van meting 1.
- een belangrijk aspect van het RIF-project model Regionaal Co-makership is de verduurzaming van het onderwijsconcept. In 2017 is, in samenwerking met een externe deskundige, een eerste aanzet gegeven voor het verduurzamingprogramma. Dit programma wordt opgezet in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg;
- In Hoogeveen, waar 6 van de 8 deelprojecten van het programma worden uitgevoerd, is in overleg met het managementteam een dagdeel per week ingeroosterd waarop alle bij de RIF betrokken studenten en docenten samen werken aan innovatieve vraagstukken.

Kenmerkende aspecten van het programma Regionaal Co-makership zijn het groot aantal deelnemende partners en de principes van Regionaal Co-makership waarmee binnen de deelprojecten gewerkt wordt. Dit brengt met zich mee dat de inbreng van sommige partners geen continuïteit heeft, maar slechts incidenteel plaatsvindt. Dit heeft tot gevolg dat sommige partners minder uren realiseren in de samenwerking (ook al ligt er onder de samenwerking een getekende overeenkomst). Een ander aspect in de samenwerking met een groot aantal partners is de (on)mogelijkheid om met alle partners opdrachten/vraagstukken te formuleren. Het zijn er simpelweg te veel. Het vereist veel inspanning van de projectleiders om de partners blijvend te verbinden aan het programma; dit heeft tot gevolg dat bij sommige deelprojecten urenregistraties achterblijven.

2018 is een cruciaal jaar voor het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Met name het aspect verduurzaming moet duidelijk vorm krijgen. Hiervoor zullen in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg pilots worden opgezet waarin medewerkers van het Alfa-college worden bijgeschoold in coaching en projectmatig werken. Daarnaast zullen oplopen worden georganiseerd voor leidinggevenden van het Alfa-college, aangesloten partners en studenten, waarin gevraagd wordt naar de opgedane ervaringen binnen de deelprojecten van het RIF-project Regionaal Co-makership. Verder krijgen het in stand houden, en waar mogelijk uitbreiden, van de netwerken voortdurende aandacht en zullen steeds meer onderwijsteams betrokken worden bij de uitvoering van het onderwijsconcept. Vanzelfsprekend zullen er innovatieve vraagstukken binnenkomen die waar mogelijk door multidisciplinaire en multilevel teams van studenten en docenten worden uitgevoerd.

RIF-PROJECT FIELDLAB PRACTICE

In dit RIF-project willen we een uniek opleidings- en innovatiecentrum ontwikkelen voor de bouw- en installatiebranche in Groningen. Het doel is om onderwijs beter aan te laten sluiten op regionale ontwikkelingen op het gebied van aardbevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig wonen. Dit gebeurt in afstemming met onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden.

Dit project is gestart in mei 2017. In de eerste fase is er gewerkt aan het opstellen van een team van mensen die na de zomervakantie met hun werkzaamheden in het kader van de projectdoelstellingen aan de slag konden gaan. Vanaf september 2017 is dit team daadwerkelijk gestart en zijn al verschillende opbrengsten zichtbaar geworden. In 2018 worden de werkzaamheden verder voortgezet en uitgebreid om zoveel mogelijk van de doelstelling te bereiken zoals die in de RIF zijn opgesteld. Hieronder volgt een overzicht van hetgeen gerealiseerd is binnen de vier projectdoelstellingen in 2017.

1. Verbeteren van kennis van 1.700 studenten in de bouw- en Installatieopleidingen op het gebied van bevingbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Binnen deze doelstelling zijn nieuwe modules en curricula ontwikkeld zoals een basistraining Revit, vier modules Installatietechniek, een module thuisbesturingstechniek d.m.v. Raspberry Pie en een keuzedeel metselen en worden plusmodules Beving voor niveau 4-studenten ontwikkeld. Daarnaast is gewerkt aan het versterken van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo-hbo. Zo loopt er vanaf november een project waarin studenten van de Hanzehogeschool en het Alfa-college gezamenlijk werken aan het ontwerpen van Tiny Houses voor Gebiedscoöperatie het Westerkwartier, is er een initiatief gestart waarbij studenten van Hanzehogeschool op het Alfa-college onderwijs krijgen in BIM, Building Information Modelling, en hebben VMBO-leerlingen lessen gevolgd op het MBO aansluitend op hun keuzedeel. Bovendien is eraan gewerkt om bedrijfsascauistiek en praktijkprojecten te integreren in het onderwijs door o.a. met

woningbouwstichting Groninger Huis een traject te starten waarbij studenten van het Alfa-college een Tiny House gaan bouwen voor een project in Wagenborgen en hebben studenten Human Technology een multidisciplinair project gedraaid met studenten Zorg binnen Health Hub Roden.

2. Verbeteren van kennis en vaardigheden van 40 docenten en 40 praktijkopleiders en 1.200 medewerkers en zij-instromers op het gebied van bevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Er is een bijscholingsprogramma voor docenten ontwikkeld met daarin o.a. masterclasses Hybride waterpomp, Energieopslag, Risicobeheersing drinkwaterinstallaties, Pointclouds to BIM en BIM to model. Ook is een cursus Energie-maatwerkadviseur georganiseerd voor docenten en personeel van projectpartners. Ten behoeve van het professionaliseren van praktijkopleiders en gastdocenten is samen met OTIB, het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf, gekeken hoe hen op te leiden. In afstemming met het EPI-kenniscentrum is ook beoordeeld of dit ook voor andere branches kan. Ten slotte wordt samen met de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe, 'Werk in zicht', gekeken naar kandidaten voor het 1000-banenplan in het bevingsgebied en zijn ten behoeve daarvan modules voor de opleiding Metselen ontwikkeld.

3. Het verbeteren van de vaardigheden van 1.700 studenten op het gebied van bevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Dit gebeurt door het delen van praktijkfaciliteiten en specialistische apparatuur tussen deelnemende onderwijsinstellingen (vmbo-mbo-hbo) en bedrijven. Zo krijgen studenten van het Alfa-college en de Hanzehogeschool samen les binnen het Tiny Houses-project, krijgen VMBO-leerlingen oriëntatieprogramma's binnen het MBO en is het initiatief genomen voor het starten van een Fab Lab, waarbij ook wordt gekeken naar welke mogelijkheden de partners reeds hebben. Met Acantus, zijn gesprekken gevoerd over het realiseren van pop-up praktijkfaciliteiten in de regio (proefwoningen en gebouwen).

4. Het laten groeien van de Fieldlab Practice-community met 10 bedrijven per jaar. Binnen deze community worden actief nieuwe samenwerkingsverbanden gesmeed en kennis en ervaringen gedeeld.

Ten behoeve van het realiseren van deze doelstelling zijn een aantal kennisdelingsbijeenkomsten gehouden voor aangesloten partners. Er is een startbijeenkomst gehouden in september en er is aangesloten bij een aantal bijeenkomsten georganiseerd door EPI-kenniscentrum. Daarnaast konden de partners deelnemen aan de bij doelstelling 2 genoemde masterclasses. Ook is het initiatief genomen om een aantal bijeenkomsten te organiseren: een bijeenkomst voor bouwbedrijven en installatiebedrijven om hen te informeren over de verschillende initiatieven in dit RIF-project en het RIF-project Model Regionaal Co-makership en een bijeenkomst waar samen met het Zorg Innovatie Forum verschillende initiatieven uit de regio op het gebied van Healthy Ageing worden gepresenteerd vanuit het perspectief om daar eventueel bij aan te sluiten. De Fieldlab PracTice community is ook toegenomen met een aantal bedrijven, o.a. met Cadac, Groninger Huis en Gebiedscoöperatie Westerkwartier. Met Grohe zijn gesprekken gaande over investeren in praktijkfaciliteiten.

2.3 EPI-KENNISCENTRUM

In 2014 is door het Alfa-college, de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen in een samenwerkingsverband het EPI-kenniscentrum opgericht. Het doel van de drie kennisinstellingen is om daarmee een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven binnen het 'aardbevingsdossier'. EPI-kenniscentrum verzorgt aardbevingsgerelateerde kennisdeling op het gebied van o.a. bouwen, techniek, veiligheid, psychosociale gevolgen en innovatie.

Via de pijlers Educatie, Praktijk en Innovatie (EPI) verzorgt het EPI-kenniscentrum onder meer opleidingen, trainingen, kennisbijeenkomsten, excursies en symposia, op elk niveau. Er wordt samengewerkt met het bedrijfsleven, de overheid en belangenorganisaties en het EPI-kenniscentrum voorziet zo de huidige en toekomstige (beroeps)bevolking van relevante kennis en vaardigheden. De drie kennisinstellingen willen zo bijdragen aan een mooi Groningen waar bewoners veilig, gezond en comfortabel kunnen wonen en werken. EPI-kenniscentrum ontleent kracht en toegevoegde waarde aan deze unieke samenwerking.

Daarbij kan EPI-kenniscentrum buiten de systematiek van deze instellingen een rol spelen in de samenwerking met alle organisaties, profit- en non-profit, die bereid zijn kennis te delen of een kennisbehoefte hebben. Hierdoor heeft EPI-kenniscentrum - naast de producten die met en voor de onderwijsinstellingen verzorgd worden - ook een eigen complementair aanbod van trainingen, opleidingen en kennisdelingsbijeenkomsten.

In 2017 is het EPI-kenniscentrum een belangrijker en meer zichtbare partner geworden in de kennisoverdracht in de regio. Er wordt door het EPI-kenniscentrum fors geïnvesteerd in de kennisprogramma's van de reguliere opleidingen van Alfa-college, Hanzehogeschool en RUG. Er worden nascholingen verzorgd in een programma voor kennisdeling waar de nieuwste ontwikkelingen, maar ook bestaande onderbelichte kennis, aandacht heeft gekregen. Door de komst van de, mede door EPI-kenniscentrum gefinancierde, Turkse lector Aardbevingsbestendig bouwen bij de Hanzehogeschool komt internationale kennis naar Groningen. De resultaten van de lector worden door het EPI-kenniscentrum gemonitord en zijn kennis wordt verwerkt in de nieuwe trainingen over aardbevingsbestendig bouwen en een specialistische seminar over funderingstechnieken.

Het EPI-kenniscentrum is intensief verbonden met de RIF-project Fieldlab PractICE van het Alfa-college (zie [paragraaf 2.2.](#)). Niet alleen door een forse financiële bijdrage maar ook vanuit het gezamenlijk belang om goede aanvullende scholingen voor de regio op MBO-niveau te ontwikkelen. Deze (bij)scholingen kunnen zowel door het EPI-kenniscentrum worden aangeboden aan de verschillende partijen in de regio als door het Alfa-college als aanvullende (keuze)programma's voor de reguliere studenten, waarmee deze goed worden voorbereid op het werk in de regio.

De module Communicatie en Gedrag is in 2017 weer gevolgd door 159 studenten (127 geslaagd) van de techniekopleidingen van het Alfa-college en 45 studenten (44 geslaagd) van de locatie Stadskanaal van Noorderpoort. Daarnaast hebben 26 studenten (25 geslaagd) van SchildersCOOL en 30 studenten (24 geslaagd) van SSPB de training communicatie en gedrag gevolgd.

De bouwopleidingen van het Alfa-college hebben in afstemming met het EPI-kenniscentrum het gezamenlijk ontwikkelde keuzedeel 'Aardbevingsbestendig Bouwen' als pilot aangeboden gekregen. Onderwerpen daarin zijn o.a. informatie over het ontstaan van de aardbevingen en excursies naar aardbeving-gerelateerde activiteiten in de regio zoals aardbevingsbestendig bouwen.

EPI-kenniscentrum en Alfa-college acteren in onderling overleg gezamenlijk op de arbeidsmarkt, bij provincie, UWV, werkpleinen en cao-partijen waarbinnen beide vanuit hun eigen expertise een aanvullend aanbod inbrengen. We zijn gezamenlijk actief partner in het netwerk dat als doel heeft om zoveel mogelijk werkzoekenden in de G11 (de 11

plattelandsgemeenten in de provincie Groningen die het meest te lijden hebben van de aardbevingen) voor te bereiden op werk in het aardbevingsgebied (het '1000-banenplan') en participeren gezamenlijk in het aanjaagteam van het project Dienstverlening Werkzoekenden en projecten Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt (project DWSRA).

Het EPI-kenniscentrum heeft op verzoek van de partners en de financiers een Raad van Advies en een Programmaraad opgericht waar het Alfa-college in participeert. Het EPI-kenniscentrum heeft in 2017 in overleg de onderwijskundige samenwerking met BuidInG (Building in Groningen, een kennis- en innovatiecentrum voor toekomstbestendig bouwen) uitgewerkt en gezamenlijk beschreven hoe beide organisaties elkaar in de aardbevingsregio kunnen versterken.

Het EPI-kenniscentrum is in 2017 zowel intern (organisatorisch) als extern (opgavegericht) gegroeid in de mate waarop het zijn dienstverlening heeft georganiseerd en bestendig en daarmee de basis heeft gelegd voor verdere groei, zowel kwalitatief als kwantitatief.

2.4 RIJNLAND INSTITUUT

Het Rijnland Instituut is een samenwerkingsverband tussen NHL Stenden, Alfa-college en Drenthe College. Sinds september 2017 is de Hanze Hogeschool als associate partner aangesloten. Het is een netwerk waarin kennis wordt ontwikkeld, gedeeld en toegepast door en voor het regionale beroepsonderwijs (hbo en mbo) en met partners in de beroepenvelden op het gebied van de Duits-Nederlandse internationalisering.

Het Rijnland Instituut wil de krachten bundelen van alle initiatieven van het mbo en hbo, de regionale en lokale overheid en het bedrijfsleven in Drenthe met Duitse partners. Er is afstemming met de verschillende 'stakeholders' binnen de onderwijsinstellingen die initiatieven hebben ontwikkeld in samenwerking met Duitse partners. Met hen wordt overlegd hoe, waar en waarmee het Rijnland Instituut de initiatieven kan ondersteunen en eventueel coördineren.

Het vierde symposium 'Grensoverschrijdende techniek, toerisme, taal en cultuur en Learning Innovation Organisation Network (LION)' in november 2017 toonde een staalkaart aan projecten waarin onderwijs en werkveld aan beide kanten van de grens nauw optrekken: onderwijsinnovatie, Job-beurzen, taal en cultuurprogramma's en stage- en studiemogelijkheden.

Voor de fysieke realisatie van een Kennisinstituut/Kennisconsulaat is op verzoek van de gemeente Emmen en de provincie Drenthe een subsidieaanvraag ingediend; deze is in december 2017 toegekend. Het Rijnland Instituut is hiermee het kennisinstituut voor Duits-Nederlandse betrekkingen voor de drie noordelijke provincies (startend vanuit de Provincie Drenthe), waar iedereen terecht kan met vragen, suggesties of onderzoekideeën op het gebied van grensoverschrijdende scholing en werkveld.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) vertegenwoordigt als expert 'Vrijtijdseconomie' de gemeente Emmen binnen het RELOS 3-project. Het is een gezamenlijk Europees project met samenwerking van SNN en ESF.

Elk jaar wordt de samenwerking tussen Alfa-college Hoogeveen (Business School) en Berufs Bildende Schule Lingen de module 'International Trade' aangeboden. Inmiddels wordt er een gezamenlijke Erasmus Plus aanvraag ingediend. De opleidingen Zorg en Welzijn van het Alfa-college hebben een nauwe samenwerking met de Berufs Bildende Schule Leer en Oldenburg. De opleidingen ICT zijn aangesloten bij het IT-Netwerk in Leer en beginnen met een samenwerking met GBS Nordhorn.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) heeft een Excellentieprogramma Duits Multidisciplinair ontwikkeld. Inmiddels wordt het op het HBO toegepast en krijgen studenten daarvoor 3 CE.

Het Rijnland Instituut heeft in samenwerking met het lectoraat Duurzame Innovatie in de regionale kenniseconomie een gezamenlijke Interreg Va aanvraag voor het project 'Community of Practice Euregionaal 2.0' ingediend.

In mei en oktober 2017 is de expert- en adviesgroep Rijnland Instituut bij elkaar gekomen bestaande uit vertegenwoordigers van middelbaar en hoger onderwijs, lokale en regionale overheden en het bedrijfsleven uit zowel Duitsland als Nederland. Deze komt twee maal per jaar officieel bijeen en maakt deel uit van het netwerk als samenwerkingspartner.

De komende jaren richten we ons op de vraagstelling of het mogelijk is de burgers in de regio te verbinden. We zijn op zoek naar en geven vorm aan de creatie van een burger die grensoverschrijdend denkt en handelt en die zich nieuwe ideeën als Europees burger eigen maakt. Is het mogelijk de grens, die vaak vooral in de hoofden van mensen zit, te slechten en de barrières in de economische en culture ontwikkeling weg te nemen? Het Rijnland Instituut is in die zin een testcase voor Europa. Als deze pilot tussen Noord-Nederland en Nedersaksen slaagt, dan is het ook mogelijk elders zulke Europese regio's te realiseren in andere grensgebieden.

De inspanningen die in het onderwijs plaatsvinden op het gebied van grensoverschrijdend onderwijs, missen slagkracht wanneer deze niet aansluiten bij de grensoverschrijdende sociaal-economische thema's en gedragen worden door de lokale en regionale bestuurders, politici en ondernemers. Het Rijnland Instituut ontwikkelt daarom voor hen een leergang Duits – Nederlandse betrekkingen. Bij voldoende inschrijvingen zal de leergang worden aangeboden in 2018. De leergang zal bestaan uit zes jaarlijkse bijeenkomsten voor groepen van maximaal twaalf personen van beide kanten van de grens. De (dag)bijeenkomsten zijn thematisch en worden door thema-experts verzorgd op locaties binnen het gebied van de Eems-Dollard Regio (EDR)/Euregio, evenredig verdeeld in Duitsland en Nederland.

In het Rijnland Instituut willen we grensoverschrijdend nieuwe ideeën formuleren en vervolgens in praktijk brengen. Daarvoor moeten onderwijs, werkveld en arbeidsmarkt in een goede relatie tot elkaar en vooral nauw samen met elkaar optrekken. Als wij erin slagen een gezamenlijk onderwijsplan te formuleren met de partners aan weerszijden van de grens, tweetalige opleidingen te creëren met volop overstapmogelijkheden en een diploma dat zowel in Nederland en Nedersaksen geldig is, kan de regio uitgroeien tot een voorbeeld voor andere gebieden.

2.5 INNOVATIEPLANNEN VAN TEAMS

In 2017 stond voor wat betreft de innovatieplannen voor teams vooral de verbeterde planvorming van de innovatieplannen op de agenda. Dit wilden we bereiken door:

- het verbeteren en aanscherpen van de criteria voor het aanvragen van een innovatiebudget, met meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- een betere voorlichting gericht op de procedure van aanvragen, de kwaliteit van de projectaanvragen en het gezamenlijk uitwerken van innovatieve ideeën.

We hebben dat bereikt door de volgende acties:

- de samenstelling van de voorbereidingsgroep is gewijzigd, waardoor een directe verbinding is gelegd met de ervaring die er is met innovatie in de beide lectoraten. Op basis van gesprekken in de voorbereidingsgroep zijn de voorwaarden en is het format aangescherpt, gekoppeld aan de gewenste ontwikkeling: meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- er zijn voor de inleverdatum van de plannen verplichte werkbijeenkomsten voor potentiële indieners van innovatieplannen georganiseerd;
- de plannen zijn in eerste instantie voor een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget geselecteerd door een selectiecommissie, bestaande uit de voorbereidingsgroep, aangevuld met een opleidingsmanager, een docent en de kartrekker van het thema Excellentie van het kwaliteitsplan;
- het College van Bestuur heeft de voordracht van de selectiecommissie overgenomen en daarnaast nog enkele andere innovatieplannen gehonoreerd.

Voor het schooljaar 2017-2018 zijn 9 innovatieplannen met een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget in het Alfa-college gestart. In [bijlage 14](#) is een overzicht van deze plannen opgenomen, inclusief de voortgang in 2017.

Voor 2018-2019 wordt in het voorjaar een vergelijkbaar traject gevolgd met inspirerende bijeenkomsten voor potentiële indieners van de innovatieplannen. Daarnaast wordt in 2018 onderzoek gedaan naar hoe de innovatieplannen zich verder kunnen doorontwikkelen.

2.6 OVERIGE ONDERWIJSINNOVATIES IN EN MET DE REGIO

2.6.1 REGIO GRONINGEN

TOEKOMSTIG TECHNISCH VAKMANSCHAP IN NOORD-NEDERLAND

Een nieuwe opleiding ontwikkelen op het snijvlak van techniek, ICT en duurzaamheid: dát was het idee waarmee acht Noord-Nederlandse partijen, waaronder het Alfa-college, de Rijksuniversiteit Groningen, OTIB en diverse bedrijven uit de installatiebranche, bij elkaar kwamen. Door met elkaar om tafel te gaan, erkenden deze partijen de noodzaak om als onderwijs, bedrijfsleven en overheden intensief samen te werken om toekomstbestendige opleidingen en duurzaam vakmanschap te realiseren. Het project is in januari 2017 voorbereid en is na de zomer opgestart voor onze mbo-studenten van elektro- en installatietechniek niveau 4. Omdat er op niveau 3 geen soortgelijke opleiding is, zijn er ook een aantal studenten van niveau 3 gestart.

In de ontwikkeling van de opleiding ligt de focus op drie belangrijke pijlers: digitale vaardigheden, 'social skills' en technische kennis. Daarnaast is er veel aandacht voor het probleemoplossend vermogen en zelfstandig werken, vaardigheden (21st Century Skills) die de studenten nodig hebben in hun toekomstige werkveld.

Voor het ontwikkelen van de sociale vaardigheden worden methodieken ingezet die in Amerika al jaren goede resultaten opleveren: de 'Workplace literacy arc' en de reflectieve 'Learning reports'. Met de inzet van een coach wordt de link tussen het werkveld en de vertaling naar de lessen gelegd. De rol van de coach is een wezenlijk andere rol dan die van de mentor. De coach heeft zowel een verbinding met het onderwijsprogramma als direct contact met het werkveld. De coach zorgt ervoor dat het proces in de volle breedte kan worden ingezet en gevolgd.

Met het project willen de betrokken partijen een succesvol voorbeeld en een succesvolle inspiratiebron zijn voor andere opleidingsinstellingen. Om te zorgen voor een duurzame plaatsing van jongeren op de arbeidsmarkt, moeten we het ontwikkelen en uitvoeren van beroepsopleidingen niet meer zien als een taak van het onderwijs alleen, maar er ook en juist voor zorgen dat het bedrijfsleven actief bijdraagt aan de innovatie van technische beroepsopleidingen. In alle facetten is in dit project dan ook sprake van een gedeelde gezamenlijke verantwoordelijkheid bij zowel het ROC als het bedrijfsleven.

Rondom de ontwikkeling van de opleiding Technicus engineering I & E is een projectgroep gevormd van onderwijsinstellingen en installatiebedrijven uit Noord-Nederland. Samen werken zij, onder de projectnaam 'Toekomstbestendig technisch vakmanschap' aan de ontwikkeling van een opleiding waar vakmensen van de toekomst worden opgeleid. Het vooraf meenemen van alle partijen is een succesvolle factor gebleken en heeft er mede voor gezorgd dat er veel snelheid gemaakt kan worden in het lerende proces. Ouders en studenten zijn erg enthousiast over de andere onderwijsopzet waarbij ze in nauwe samenwerking met het werkveld opdrachten uitvoeren. Vanuit het werkveld geeft men aan dat dit project kansen biedt om de doelgroep van toekomstige arbeidskrachten te bereiken. Studenten worden ook actief betrokken bij de ontwikkeling van het project zelf: zo hebben een aantal studenten een projectvergadering bijgewoond en worden ze regelmatig gevraagd om feedback.

De uiteindelijke doelstelling van het project is: een vernieuwde vakmanschapsopleiding op het niveau van mbo-4, die leerlingen voorbereidt op technische combinatiefuncties in de toekomst. Dat doen we niet alleen door ze installatie- en elektrotechnische vaardigheden bij te brengen, maar ook en juist door te focussen op nieuwe (digitale) technologieën en veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van hun persoonlijke en sociale vaardigheden. Daarnaast bereiden we de leerlingen voor op het toekomstig vakmanschap door het 'leren-leren' methodisch in te bouwen in de opleiding.

Het is een nieuwe aanpak voor het ontwikkelen van opleidingen die aansluiten bij de vraag uit het bedrijfsleven. Dat doen we door zowel het onderwijs als het bedrijfsleven verantwoordelijk te maken voor het ontwikkelen van de vakmanschapsopleiding.

Jaarlijks worden 15 tot 30 talentvolle jongeren (tot 25 jaar) in een duale opleiding opgeleid, een opleiding die wordt uitgevoerd door het Alfa-college samen met de technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. De opleiding wordt halverwege omgezet in een werk-leerplek (traineeship) met arbeidscontract bij technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. We bouwen op deze wijze aan een actieve learning community (kennisnetwerk) in Noord-Nederland op het gebied van vakmanschap. Een evaluatie van dit project zal plaatsvinden in 2018.

BOUMABOULEVARD

CROSS-OVERS

Cross-overs komen tot uiting in mooie initiatieven zoals de studenten van ICT die een telefooncentrale bouwen voor docenten van administratieve opleidingen of de cross-over tussen de opleidingen Interieur en Hout & Meubel, die zich gezamenlijk buigen over het inrichten en ontwerpen van een publieksruimte bij een zorgboerderij. Onder de vlag van excellentie volgt een groep studenten van de niveau 3 en 4 opleidingen naast hun reguliere programma een cursus Cambridge Engels dat toeleidt naar het officiële examen.

SAMENWERKING IN DE ICT

Vanuit de ICT opleidingen is in 2017 een start gemaakt met de samenwerking met Google, IBM, Digital City. Tijdens een startdag voor alle eerstejaars studenten is samen met deze partners gekeken naar nieuwe ontwikkelingen in de ICT-branche en wat dit betekent voor ontwikkelingen in het onderwijs. Ook is besproken wat deze ontwikkelingen betekenen voor het type werknemer dat in de toekomst door bedrijven zal worden gevraagd en waarbij naast cognitieve ook de conatieve capaciteiten belangrijk worden.

KIEMKRACHT 3.0

In het ondernemerschapsprogramma Kiemkracht 3.0 wordt het onderwijs samen met bedrijven vormgegeven. Kiemkracht is een ondernemerschapsprogramma waar studenten Multi Media Design en Mode Maatkleding gedurende 20 weken een dagdeel per week aan een eigen bedrijfsidee werken waarbij ze begeleid worden door coaches uit het bedrijfsleven. Het bedrijfsidee wordt uitgewerkt in een definitief ondernemersplan.

KARDINGE

KARDINGEFESTIVAL

In het schooljaar 2016-2017 bestond de opleiding Sport en Bewegen 15 jaar. De opleiding heeft dit gevierd met lustrumactiviteiten in de festivalweek 'Kardingefestival' georganiseerd met docenten, studenten en partners. Voor Sport en Bewegen was dit lustrum een kans om 'doelbewust naar buiten' te treden. We hebben hierin expliciet samengewerkt

met partijen van zowel binnen als buiten het Alfa-college. Vanuit onze visie/missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op' hebben we het lustrumjaar ingezet om de directe relaties met het gebied rondom Kardinge, alumni, Alfa-college, andere ROC's en de sportwereld intensiever te betrekken bij het onderwijs.

Het motto van 15 jaar Sport en Bewegen was 'wat beweegt jou?', ontstaan vanuit de slogan 'wie wil je zijn?'. De doelgroep voor het Kardingefestival bestond uit - Sport en Bewegen: medewerkers en studenten van Sport en Bewegen, medewerkers van het Alfa-college, externe relaties, (sport)onderwijs, sport- en gezondheidsorganisaties, overheden, BPV-bedrijven, alumni en leveranciers

Met de organisatie van het Kardingefestival hebben we een aantal belangrijke stappen gezet, waarbij gedacht moet worden aan het verstevigen van interne en externe samenwerking en het betrekken van het sportnetwerk bij het onderwijs. Voor 2017/2018 maar ook in de jaren daarna vormt het Kardingefestival een mooie impuls om uitvoering te geven aan onze missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op', door een lerend netwerk waarin werkveld, alumni, docenten en studenten participeren.

ONS ONDERWIJS EN ONS GEBOUW

Actief wordt er gekeken hoe we ons eigen gebouw kunnen inzetten om meer externe partijen en collega's (ook van andere locaties) binnen te kunnen krijgen t.b.v. crossovers en duurzame samenwerkingsverbanden, uiteraard in een onderwijssetting waarin de student centraal staat. We zijn tot de conclusie gekomen dat we beter onderwijs kunnen aanbieden als we uit het standaard klaslokaal vertrekken en (deels) onze plek zoeken midden in het werkveld. We willen niet meer leren óver de sport in al zijn variëteiten, maar we willen daar onderdeel van zijn. De traditionele klas kan blijven bestaan maar wel minder prominent. Een nieuw type onderwijs is nodig, waarbij we het werkveld in de school halen en de school naar het werkveld brengen. Daardoor wordt ons onderwijsaanbod aantrekkelijker en dat vereist enige aanpassing aan ons gebouw. In 2017 zijn hiervoor de eerste stappen gezet. Alle activiteiten dragen uiteindelijk ook gericht bij aan onze ambitie: Noord-Nederland Veilig en Vitaal. Deze ambitie delen we door als Alfa-college één van de partners van Health i Port te vormen. In dit platform werken partners in verschillende segmenten samen en ontwikkelen en delen zij kennis, met als doel Noord-Nederland op de kaart te zetten als de meest gezonde en vitale regio in Nederland.

FC GRONINGEN

De B-, C-, en D-jeugd van FC Groningen krijgt op woensdag lessen 'motorisch leren' van de studenten van ons Johan Cruyff College. Door andere sporten te doen, leert de voetballer extra vaardigheden die goed van pas kunnen komen. Niet alleen trainers maar ook docenten doen hierbij aan kennisuitwisseling. Jonge voetbaltalenten van FC Groningen krijgen training in balsporten, dansen en vechtsport. Jonge sporters en trainers leren van en met elkaar. Voor de mbo-studenten is het de ultieme training: ze geven les in de sport waar ze goed in zijn, aan topsporters die beweging en vaardigheden snel aanleren. En ze leren nog beter lesgeven, in een topsportomgeving. In 2017 is het aantal studenten dan ook uitgebreid tot een aantal van 120.

LIFESTYLE EN BEWEGINGSAGOGIEK

Binnen het profiel agogiek zijn er vele samenwerkingspartners waaronder de Noorderbrug, ouderensport, Kids united en SBO de Kimkiel. Studenten leren hier in een contextrijke omgeving waarin de persoonlijke ontwikkeling centraal staat binnen dit profiel. Het profiel Lifestyle draagt dezelfde pedagogische visie waarin de ontwikkeling van het individu centraal staat. Werken in het werkveld bij onder andere Dijkmansport, Springs en Ron Haans wordt intensief vormgegeven waarin onderwijs en praktijk hand in hand gaan om samen te komen tot een win-win-situatie. Het afgelopen jaar zijn de samenwerkingsverbanden die we hebben met het werkveld, gecontinueerd en verder versterkt.

KLUIVERBOOM

KLUIVERBOOM ALS LOCATIE

Er liggen op facilitair gebied plannen en ambities die echte cross-overs zijn in ontwerp en uitvoering.

In één van onze koersuitspraken stellen we ons als doel om studenten uit te dagen het beste uit zichzelf te halen in een verantwoorde leeromgeving. In ons jaarplan facilitair hebben we daarom opgenomen dat we de buitensportgebieden ten volle gaan benutten in samenwerking met de omringende scholen, organisaties en de gemeente. De eerste stappen zijn hiervoor in 2017 gezet en gedurende het schooljaar 2017/2018 zullen we visies delen, keuzes maken over inrichting en gebruik, handhaving en financiering.

Gedurende het schooljaar 2017/2018 hebben we een nieuw cateringconcept ingevoerd: meer elan, meer uniformiteit en betere aansluiting bij studenten. De catering wil voor het schooljaar 2017/2018 minimaal de zilveren schaal voor gezonde schoolkantine behalen. Deze schaal is een bevestiging vanuit het Voedingscentrum voor een gezond aanbod en gerichte aandacht voor gezonde voeding.

OPLEIDING HAARVERZORGING

Onze opleiding haarverzorging staat bekend om de innovatieve onderdelen. Zo zijn in 2017 de voorbereidingen voor een Barbershop gecreëerd. Deze is tot stand gekomen op basis van de behoefte vanuit het werkveld. Alumni worden ingezet als gastdocent. In de salon wordt een speciale 'barbiershoek' ook gebruikt tijdens de reguliere kapsalontijden. Een mooi neveneffect van deze barbiershoek is dat hierdoor steeds meer mannelijke studenten instromen. Trots zijn we ook op het feit dat de opleiding Haarverzorging dit jaar weer als nummer 1 in de keuzegids MBO vermeld staat.

UMCG GILDE VERPLEEGKUNDIGE NIVEAU 4

Het UMCG Gilde Verpleegkundige niveau 4 is het eerste Gilde op niveau 4 in Nederland! Het Gilde is een initiatief van het UMCG, Noorderpoort, Alfa-college en ROC Menso Alting. In het eerste jaar maken studenten van de drie ROC's kennis met het UMCG en elkaar, en gaan ze op een snuffelstage. In het tweede jaar doen de studenten een oriënterende stage. In leerjaar drie en vier gaan de (in totaal 24) studenten verder met praktijkleren en vinden de lessen plaats in de leerruimte (leerhome) van het UMCG. Docenten van de ROC's en inhoudsdeskundigen van het UMCG verzorgen het onderwijs en ondersteunen de studenten op de afdeling.

Studenten leren door deze samenwerking met eigentijdse methoden kwaliteit van zorg en welzijn verlenen. Zij leren het sociale netwerk en het multidisciplinaire netwerk van de cliënt (de oudere) te benutten en zijn goed toegerust om preventieve en technische ondersteuning van zorg en welzijn te bieden. Ze hebben een grotere mogelijkheid tot een baan na diplomering en hebben daardoor een goed arbeidsmarktperspectief. De huidige professionals in de zorg

participeren in het samen met studenten en docenten verwerven van 21st Century Skills. Zij kunnen zich hierdoor beter kwalificeren waardoor zij breder inzetbaar zijn voor de (ouderen-)zorg. In de samenwerking staat de zorg- en welzijnsvraag van de cliënt centraal. De professionals zijn goed toegerust, waardoor zij goed kunnen inspelen op de vraag van de cliënt en mogelijk meer tijd een aandacht aan de cliënten besteden. Hierdoor ervaren de cliënten meer welzijn. Deskundige professionals zijn de leermeester van de student, er wordt breed opgeleid vanuit meerdere disciplines, de leeromgeving wordt versterkt en theorie en praktijk worden dicht bij elkaar gebracht. De meerwaarde voor ons als Alfa-college is dat wij kunnen voldoen aan de vraag uit de arbeidsmarkt en onze opleidingen kunnen doorontwikkelen met als doel het bieden van een aantrekkelijk onderwijsconcept in een innovatieve leeromgeving waar meer relevante stageplekken van goede kwaliteit beschikbaar zijn.

NETWERK ZON

Netwerk ZON werkt al meer dan 20 jaar samen met het Alfa-college, Noorderpoort, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Hanzehogeschool (samen met het werkveld) op het gebied van zorg- en welzijns onderwijs. In 2017 stond de innovatie rondom interdisciplinaire samenwerking en doorlopende leerlijnen niveau 1 en 2 tot en met niveau 6 centraal en zijn 15 interdisciplinaire leernetwerken opgestart. Binnen de leernetwerken staat een interdisciplinaire methode centraal, waarbij altijd de burger met zijn zorg- en welzijnsvraag centraal staat. De leernetwerken leveren interdisciplinaire casuïstiek of methoden aan, die worden geïntegreerd in oefenopdrachten en ontwikkelingsgerichte toetsen. Op deze manier worden studenten voorbereid op hun stage in een leernetwerk. Een voorbeeld is de methode 'Beeldvorming'.

In 2018 vindt de doorontwikkeling van het project plaats: er zijn in 2018 in totaal 30 leernetwerken actief en studenten, docenten en werkbegeleiders ontwikkelen zich tot de nieuwe professional Zorg en Welzijn Healthy Ageing.

2.6.2 REGIO HARDENBERG

PEDAGOGISCHE DIDACTISCHE VISIE

Vorig schooljaar zijn we met ondersteuning van Carlos van Kan, die onderzoek gedaan heeft naar pedagogische visies in het mbo, gestart met het beschrijven van eigen teamvisies op dit gebied. Alle teams zijn bevraagd op hun onderwijspedagogische visies o.b.v. de vragenlijst van Carlos van Kan en de uitkomsten zijn vergeleken met de pedagogisch didactische visie die uit het strategisch beleidsplan van het Alfa-college naar voren komt. Op basis daarvan zijn vervolgcacties gepland. Verder zijn collega's opgeleid om met teams in gesprek te gaan over het herkennen van bumpy moments, dilemma's die zich voordoen in de dagelijkse onderwijspraktijk in de interactie tussen docent en student en het voeren van de pedagogische dialoog hierover. Hier is het belangrijk te kijken welke handelingsalternatieven een docent hier heeft.

Dit proces komt langzaam maar zeker steeds beter op gang. Het komend jaar staat het ontwikkelen van een blauwdruk voor teams op het programma om een vervolgstap te kunnen maken met het concretiseren van de pedagogisch-didactische visie en het uitvoeren van train-de-trainer-activiteiten in de teams.

SAMENWERKING EN CO-MAKERSHIP

Het Alfa-college leidt op voor de toekomst. Het is belangrijk dat studenten buiten hun eigen vakgebied en met andere opleidingen en bedrijven samen leren werken. Afgelopen jaar zijn naast de bestaande innovatieve projecten de volgende onderwijsinnovaties geïnitieerd. Samenwerking met bedrijven en instellingen is in de meeste opleidingen inmiddels gemeengoed geworden en in het curriculum verankerd. Met de opleidingen waar dit achterblijft zijn afspraken gemaakt om hierin stappen te zetten. Het betreft hier voornamelijk de administratieve opleidingen.

ICT-connecting

Acht toonaangevende ICT-bedrijven, hogeschool Stenden en het Alfa-college willen zich inzetten om de werkgelegenheid in de ICT-bedrijven in de regio te behouden en te versterken. Het probleem van een tekort aan ICT-docenten en de snel verouderde kennis bij docenten willen we hiermee aanpakken.

Dienstverlening niveau 2

Studenten Dienstverlening niveau 2 gaan in het nieuwe schooljaar wekelijks een dag de school uit onder begeleiding van de coach en zo mogelijk met andere opleidingen. Zie hiervoor ook 2.5 Innovatieplannen van teams.

Groene Welle

De samenwerking met AOC De Groene Welle wordt geïntensiveerd en onderzocht wordt waarin raakvlakken zitten: keuzedelen, aanbod aan opleidingen, taal- en rekenonderwijs etc.

HBO-VP

Door de partners in de regio SXB, BTW, Tangenborgh en het LOI is een HBO-V programma ontwikkeld met als doel het behouden van de HBO-V'ers voor de regio. Als regio participeren wij in dit project.

TiB, Techniek in Bedrijf

Er is een TiB-aanvraag ingediend en toegekend om met PO, VO, PABO Stenden, bibliotheek, cultuurkoepel, bedrijven en de gemeente Hardenberg intensief samen te werken om een cultuuromslag t.a.v. keuze voor techniek te bewerken.

Samenwerking vmbo scholen in de regio

Er is een start gemaakt om een platform in te richten voor samenwerking en afstemming met de vmbo-scholen. Met name taal, rekenen, LOB en samenwerken in projecten zijn onderwerp van gesprek.

EXCELLENTIE

Hardenberg zet in op excellentie. Er is een regionaal excellentieplan ingeleverd en goedgekeurd. Er wordt ingezet op 3 lijnen: MBO+, internationalisering en innovatie. Om het plan uit te voeren zijn werkgroepen ingericht die, met behulp van de methodiek Scrum, vorm en inhoud geven aan deze 3 excellentielijnen.

2.6.3 REGIO HOOGVEEEN

De regio heeft een tweetal thema's centraal gesteld. Het ene thema heeft betrekking op de wens om stapsgewijs elke dag te werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en het andere thema op de samenwerking met instellingen en bedrijven in de omgeving van het Alfa-college waardoor er voor studenten een contextrijke leeromgeving ontstaat. Voor het thema van de continue kwaliteitsverbetering is bij een aantal teams de aanpak van de Stichting LeerKRACHT gekozen.

LEERKRACHT

Na een aantal oriënterende bedrijfsbezoeken waar deze aanpak in de praktijk gebracht werd, is LeerKRACHT bij een aantal opleidingen geïntroduceerd. De teams rondom Zorg en Welzijn zijn begonnen met deze aanpak en de eerste resultaten zijn positief. Het blijkt dat docenten zich meer eigenaar gaan voelen van het onderwijs dat zij aanbieden, zij vergaderen minder en effectiever en doen in korte tijd veel leerervaringen op. Ook bij andere opleidingen wordt gewerkt aan dezelfde thema's maar met andere methoden. Bij de verschillende opleidingen wordt gewerkt met scrummethoden. In 2018 zal er een grote evaluatie plaats vinden bij alle opleidingen die gebruik maken van de aanpak van de Stichting LeerKRACHT. Wanneer deze evaluatie positief uitvalt zal er onderzocht worden of het mogelijk is dat meer teams deze aanpak zullen overnemen.

De methodiek gaat uit van vier instrumenten; bordsessie, gezamenlijk lesontwerp, lesbezoek en feedback en de stem van de student. De instrumenten versterken elkaar onderling en leiden tot verbeteringen in het onderwijs. In het eerste half jaar staat de start en training centraal. De sessies in het kader van LeerKRACHT zijn in plaats van de vergaderingen gekomen. De teams moesten daar erg aan wennen. Het bord staat centraal en na een korte sessie gaan docenten aan het werk met de actiepunten op het bord. Dat gebeurt in plaats van agenda's, notulen en afsprakenlijstjes. Van alle docenten wordt een bijdrage verwacht. Docenten zijn in the lead en pakken de regie op het eigen werk. Er wordt kritischer gekeken naar wat van docenten verwacht wordt. Een steeds terugkerende vraag is hoe hetgeen we doen bijdraagt aan beter onderwijs en of dit in het belang van de student is. Dat betekent ook durven stoppen met bepaalde zaken. Het onderwijs staat centraal en er wordt meer inhoudelijk over onderwijs gesproken.

Tijdens de studentenarena zijn alle docenten aanwezig en wordt een groep studenten bevraagd over het onderwijs. Een gespreksleider bereidt het gesprek met de studenten voor en tijdens het gesprek luisteren de docenten naar de verhalen van de studenten. Na afloop worden verbeterpunten geformuleerd door het team. Studenten zijn positief over het onderwijs en kunnen goed aangeven waar aandachts- of verbeterpunten liggen. Twee jaar is nodig om de methodiek volledig eigen te maken en te komen tot systematisch verbeteren van onderwijs door het stellen en realiseren van doelen.

SAMENWERKING IN DE REGIO

Het Alfa-college in Hoogeveen heeft een warme relatie met zowel de gemeente Hoogeveen als met bedrijven en instellingen in de regio. Er zijn veel samenwerkingsprojecten en overeenkomsten en een aantal voorbeelden daarvan worden hier benoemd. De nieuwe opleiding Dienstverlening niveau 2 laat een belangrijk initiatief zien en ook de AG-opleidingen leiden studenten op in een dynamisch werkveld. Voor de eerste groep is het belangrijk dat er voldoende praktijk in het curriculum verweven zit. Er wordt dan ook steeds gezocht naar mogelijkheden om in praktijksituaties te kunnen werken. Binnen de technische opleidingen wordt al heel lang met projecten gewerkt (AC Duurzaam), voor de

ICT-opleidingen gebeurde dat veel minder. De ICT-academie is een voorbeeld waarbij er sprake is van co-creatie. Het doel is om studenten op te leiden in een contextrijke leeromgeving. Zij werken aan concrete opdrachten. Een aantal initiatieven wordt hieronder toegelicht.

DIENSTENCENTRUM

De opleiding Dienstverlening-breed op niveau 2 onderzoekt in samenwerking met de Stichting Welzijnswerk Hoogeveen of het mogelijk is om met ingang van september 2018 een dienstencentrum te starten. Het dienstencentrum beoogt een praktijkplek te zijn waarin studenten Dienstverlening-breed bezig kunnen zijn met praktijkleren. Uit onderzoek blijkt dat in Hoogeveen een kleine 400 huishoudens vragen hebben waarvoor geen formele ondersteuning geboden kan worden en die zouden kunnen profiteren van de diensten die onze studenten kunnen leveren.

VERANDERINGEN IN DE OPLEIDINGEN ASSISTENTEN IN DE GEZONDHEIDSZORG (AG)

Voor de AG-opleidingen is er in oktober 2017 in samenwerking met zes noordelijke ROC's een conferentie georganiseerd met de werkvelden over de innovaties en veranderingen in het werk van de dokters-, tandarts- en apothekersassistenten. Werkvelden gaven aan dat de assistente van nu andere rollen gaat krijgen waarop het onderwijs moet kunnen anticiperen. In januari heeft er een vervolgesprek plaatsgevonden met de beroepsverenigingen van de drie verschillende opleidingen en de S-BB om te komen tot het herschrijven van het beroepsprofiel. Medio juni/juli 2018 is de verwachting dat helder wordt wat dit voor de opleidingen betekent.

ADAPTIEF ONDERWIJS

Voor de ICT-opleidingen was het inrichten van individuele leerlijnen en adaptief onderwijs als prioriteit genoemd. In 2017 is een start gemaakt met adaptief leren i.h.k.v. organisch veranderen. Vanaf februari 2018 zal dit ingevoerd worden. Het is de bedoeling om dit in 2018 in te voeren in de gehele techniekafdeling. Het is de ambitie dat dit een gemoduleerd onderwijsaanbod wordt waardoor studenten meer keuzemogelijkheden krijgen tijdens hun opleiding. In 2018 zal er een presentatie in het managementteam worden gegeven om de behoefte aan deze vorm van onderwijs bij andere opleidingen te peilen.

ICT-ACADEMIE

De ICT academie is vorig jaar in de stijgers gezet met partners in de regio die met het Alfa-college mee willen werken. Het fundament is gelegd voor de optimale samenwerking tussen onderwijs en werkveld waarbij vanaf februari 2018 studenten extern ondergebracht zullen worden in de ICT-academie. De ICT academie is een samenwerkingsverband tussen Alfa-college en externe partners. In september 2018 zullen ook studenten van NHL Stenden participeren in de academie.

ONDERWIJSINNOVATIE

2.1 LECTORATEN

Het Alfa-college heeft sinds 2009 samen met NHL Stenden Hogeschool het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie'. Daarnaast is vanaf 2017 samen met de Hanzehogeschool Groningen het lectoraat 'Ondernemen in verandering' gestart. In deze paragraaf worden de activiteiten in beide lectoraten in 2017 beschreven.

LECTORAAT DUURZAME VERBINDING IN DE REGIONALE KENNISECONOMIE

Het lectoraat 'Duurzame verbinding in de regionale kenniseconomie' is een gezamenlijk lectoraat van Alfa-college en NHL Stenden Hogeschool. De opdracht van het lectoraat is: ontwikkel, onderzoek en verdiep nieuwe en duurzame vormen van publiek-private samenwerking in lerende netwerken tussen hbo, mbo en regionaal bedrijfsleven op nieuwe combinaties van Vrije Tijd, Wonen en Gezondheid.

Het lectoraat heeft 27 kenniskringleden (waarvan 14 uit het Alfa-college, 5 van NHL Stenden Hogeschool, 8 gasten, waarvan 5 van de Hanzehogeschool en 3 externen divers in regio Drenthe) met 2 promovendi (1 uit NHL Stenden en 1 externe uit de Zorgsector).

Het werkt in 3 regioteams: Drenthe/Noordoost-Overijssel, Groningen en Friesland en binnen 5 onderzoekslijnen:

- Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid
- Crossovers Gezondheid, Wonen en VrijeTijd/Toerisme
- Leren op de werkplek in Recoma-binnenlabs voor docenten
- Leren op de werkplek in Recoma-buitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers
- Lerende netwerken en convenierrollen.

De onderzoekslijnen worden door co-makership tussen hbo en mbo met bedrijven uitgewerkt in zo'n 45 (onderzoeks-)projecten

Het levert een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van onderzoek en onderwijs door samen met andere onderzoekers in binnen- en buitenland maar vooral met het bedrijfsleven vorm te geven aan nieuwe combinaties van Vrije Tijd en Gezondheid in innovatieve real life leeromgevingen, labs of ateliers, zoals het Klooster in Hoogeveen of de kerk in Veenhuizen. Dat gebeurt met multidisciplinaire leerinhouden en multilevel studenten-teams en hun docenten uit hbo en mbo. Daartoe zijn Recoma-binnenlabs ontwikkeld voor en met hbo- en mbo-docenten op onderwijslocaties in Drenthe en Groningen en 16 Recoma-buitenlabs samen met bedrijven en studenten in geheel Noord-Nederland.

Het lectoraat participeert bijvoorbeeld sterk in de derdejaars hbo-module Leisure Networks, in stageopdrachten in mbo-opleidingen in Groningen en Hoogeveen/Hardenberg en in tweedejaars stageprogramma's voor de AD-opleidingen Logistiek en Transport. Ook heeft het mede de nieuwe Master Educatief Leiderschap ontwikkeld, is het bezig een Euregionale summerschool Lerende Netwerken in te richten en heeft het een binationaal en hbo/mbo-project LION met de Hochschule Osnabruck.

Het lectoraat werkt, zeker door toedoen van de grote kracht en expertise van alle kenniskringleden, samen met zo'n 60 actief betrokken bedrijven uit de regio in drie publiek-private multidisciplinaire ketens onder leiding van de kenniskringleden of de lector. De bedrijven zijn innovatieve voorlopers in hun regio of discipline en komen uit de domeinen toerisme, vrije tijd, zorg, welzijn, bouw, economie, facilitaire dienstverlening en hotels, cultuur en sport en bewegen.

Er worden nieuwe combinaties ontwikkeld rondom bijvoorbeeld het Landgoed De 4 Elementen en nieuwe gastconcepten voor de Tuinen van Weldadigheid. De bedrijven komen meer en meer ook uit de euregio. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking in een Community of Practice Tourism met o.a. twee Geoparken, Hondsrug en Terra Vita, over veranderende gastprofielen en nieuwe regionale cross-over-arrangementen met bewoners, bedrijven en bezoekers uit de beide regio's. Het lectoraat leidt diverse lerende netwerken met clusters van bedrijven en/of overheden, bijvoorbeeld het netwerk met 9 afdelingen van de Treant Zorggroep over de rol van informeel leren met en over crossovers op de werkplek. Ook voert het diverse opdrachten uit om de systematiek van het opzetten en leiden van duurzame lerende netwerken ook aan anderen te leren; bijvoorbeeld het lerende netwerk Sportinnovator in de combi Bewegen en vrije tijd.

Er is veel aandacht voor de expertise in de 5 onderzoekslijnen. De onderzoekslijn 'Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid' heeft in 2017 nadrukkelijk de aandacht getrokken van onderzoeksorganisaties als SIA, VWS, NRO en SNN. Dit heeft geresulteerd in een flinke toename van participatie van het lectoraat in meerjarige onderzoeksprogramma's en -consortia. De onderzoekslijnen m.b.t. leren in op de werkplek in Recoma-binnen en -buitenlabs zijn onderwerp geworden van een van onze eigen promovendi i.s.m. de Open Universiteit en van een binationale programma's met de Euregio en o.a. de Hochschule Osnabruck. Ook zijn enkele van onze onderzoeken vanaf oktober 2017 een pilot in het NRO-onderzoeksprogramma 'Vernieuwend Verbinden'. Door de nieuwe onderzoekslijnen 'Leren op de werkplek in Recomabuitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers' en 'Lerende netwerken en convenierrollen' heeft het lectoraat in 2017 veel reacties van en verbindingen met externen gehad. Met name voor de lerende Netwerken en de 'regionale innovatie/veldlabs' is de interne en externe belangstelling groot. Die belangstelling heeft ertoe geleid dat in 2018 wordt bezonnen op de vraag om de inzet in lerende netwerken de lectoraatsopdracht te vergroten.

Het lectoraat heeft in 2017 vanwege privéomstandigheden voor een deel zonder de lector moeten functioneren. Delen van haar taak intern zijn overgenomen door vervangers uit het lectoraat zelf, maar de externe contacten (o.a. in externe consortia en tijdens congressen) zijn iets minder benut dan in andere jaren.

De kenniskringleden /onderzoekers waren in 2017 in iets mindere mate rechtstreeks verbonden aan het onderwijs dan in voorgaande jaren. De grote wisseling van leidinggevendenden van de kenniskringleden van zowel Alfa-college als Stenden was daar mogelijk mede debet aan. Het grote aantal gasten dat niet aan Alfa-college of Stenden is verbonden, speelt hierbij mogelijk mede een rol. Ook was de combinatie van multidisciplinair (zorg/welzijn, vrijetijd en techniek) en multilevel (MBO en HBO) beperkter dan voorheen en verschilde deze per regio nogal.

Voor het jaar 2018 zal, mede door bovenstaande ervaringen, in het lectoraat extra aandacht worden besteed aan reflectie op de relatie tussen de lectoraatsopdracht en de daarbij benodigde kwaliteit van met name onze partnerschappen, multidisciplinaire en multilevel crossovers, sterke onderzoekslijnen en Lerende netwerken.

In 2017 is door de lector, I. Delies, het boek 'Verhalen over Verbindingen, regionaal comakership al doende leren en onderzoeken' gepubliceerd. Hierin wordt de onderzoeksidentieit van het lectoraat beschreven en wordt een beeld gegeven van de doorontwikkeling van de onderzoeksfilosofie en -agenda. Dit boek kan worden aangevraagd op de site

van het lectoraat: www.regionalekenniseconomie.nl

LECTORAAT ONDERNEMEN IN VERANDERING

Dit lectoraat is een samenwerking tussen de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college. Het is gestart in februari 2017 met Alexander Grit als lector. In oktober heeft de publieke installatie van het lectoraat plaatsgevonden met een opening door de burgemeester van Groningen, de heer Den Oudsten, een succesvol symposium en feestelijke installatie. Het doel van het lectoraat is het versterken van de vitaliteit van het ondernemerschap in het Noord-Nederland. Onder vitaliteit wordt verstaan het samenspel tussen de ondernemer, onderneming en de omgeving. Hoe kunnen zij zichzelf opnieuw verbinden? Het lectoraat heeft een kenniskring bestaande uit acht docent-onderzoekers, vertegenwoordigers van externe organisaties en ondernemers en vier aandachtsgebieden: ondernemerschapsonderwijs, retail-ontwikkeling, bedrijfsopvolging en succes en faalfactoren voor ondernemen in Noord-Nederland.

In maart 2017 zijn de plannen voor de ontwikkeling van het lectoraat voor het jaar 2017 gepresenteerd.

Uitgangspunten zijn om zoveel mogelijk bij bestaande innovatieve initiatieven aan te sluiten ten einde efficiëntie en impact te bereiken bij de ontwikkeling van duurzame kennis, deelname aan maatschappelijk debat en een bijdrage leveren aan een verbeterd curriculum. De concrete doelen zijn:

- samenwerkingen aan te gaan met ondernemersverenigingen van binnensteden ten einde het onderzoeken van de mogelijkheid 'thema-straten' te ontwikkelen;
- door middel van onderzoek mogelijke versterkingen voor het ondernemerschapsonderwijs van kunstgerelateerde opleidingen en opleidingen voor statushouders van het Alfa-college te realiseren;
- in samenwerking met andere lectoraten nieuwe concepten 'ter verbinding' te ontwikkelen en testen;
- het ondernemerschapsonderwijs te internationaliseren;
- contact te zoeken met partners inzake bedrijfsopvolging in de regio EemsDelta.

In 2017 zijn de doelen gerealiseerd. Het lectoraat heeft geïnvesteerd in onderzoek inzake het trainen van adviesraden en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Dit is gebeurd in het kader van het ontwikkelen van duurzame kennis en concrete innovaties voor de beroepspraktijk. Door kenniskringleden te selecteren die actief zijn in het onderwijs, kon relatief snel kwalitatieve voortgang worden geboekt op de aandachtsgebieden. Inzake vernieuwende retail-concepten heeft het lectoraat twee succesvolle projecten afgerond: een bij de Cityclub Groningen en een in Hardenberg. De projecten hebben ook ruime aandacht in de pers gekregen. Bij deze projecten heeft het lectoraat actief meegedaan in het maatschappelijk debat. Het lectoraat heeft onderzoek gedaan bij de module Kiemkracht van het Alfa-college en het Marian van Os Centrum van Ondernemerschap van de Hanzehogeschool. Beide onderzoeken hebben geleid tot het aanpassen van de programma's. Ten einde een grotere impact te bereiken heeft het lectoraat in 2017 geparticipeerd in drie subsidieaanvragen inzake Intereg, Erasmus+ en RIF. In samenwerking met het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie' zijn twee initiatieven ontwikkeld: samenwerking met de gemeente Groningen en een mobiele 'werkplaats'. Een docent van het Alfa-college is een promotietraject gestart bij de RUG inzake ondernemerschapsonderwijs aan statushouders met de lector als copromotor. Studenten van de opleiding Small Business and Retail Management hebben onderzoek verricht naar bedrijfsopvolging in de EemsDelta en de resultaten zijn gepresenteerd op een ondernemersbijeenkomst van de samenwerkende gemeenten. Daarnaast heeft het lectoraat gesproken over ondernemerschap voor diverse gezelschappen en bijeenkomsten, zoals Koepel Groningen, leiderschapsbijeenkomst Alfa-college, platform Groningen en kerstbijeenkomsten.

In 2018 gaat het lectoraat verder met onderzoeken naar het inzetten van adviesraden bij ondernemerschapsvraagstukken en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Kernuitgangspunt zal zijn om het entrepreneurial capital (ondernemend vermogen) van studenten, opleidingen en organisaties te versterken en te onderzoeken tot welke managementimplementaties dit zal leiden. Deze kennis zal onder andere worden gevaloriseerd bij projecten zoals Kiemkracht 2.0, Hardenberg retail 2.0, Drentse N-wegen, onderwijs aan statushouders, internationalisering van curricula en de ontwikkeling van nieuwe keuzedelen. In mei 2018 is het lectoraat actief op het Suikerunie-terrein bij het ontwikkelen van ontdekkingsruimten in samenwerking met kunstenares Claudy Jongstra.

Het jaar 2018 zal een jaar worden waarin nieuwe methoden getest gaan worden en gekeken wordt naar managementimplementaties bij verdere opschaling.

2.2 RIF-PROJECTEN

In het kader van ons strategisch beleid zetten we in op het samen met relevante partners ontwikkelen van ons onderwijs. Kernachtig komt dat tot uiting in koersuitspraak 3: Wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs. We zijn er dan ook trots op dat we zowel in de eerste, in de tweede tranche als in de vierde tranche van de aanvragen in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) projectaanvragen die we als penvoerder samen met een groot aantal partners hebben ingediend, zijn gehonoreerd:

- in de eerste tranche, in juni 2014: het project RTC 2020
- in de tweede tranche, mei 2015: het project Model Regiomaal co-makership
- in de vierde tranche, mei 2017: het project Fieldlab PracTICe

Hieronder wordt de stand van zaken in onze RIF-projecten weergegeven.

RIF-PROJECT RTC 2020

Het RTC is het Regionaal Techniekcentrum in Hardenberg. In het RIF-project RTC 2020 wordt gewerkt aan het verhogen van de instroom in de technische opleidingen/beroepen, het versterken van het innovatief vermogen in de regio Hardenberg en het vernieuwen van de onderwijsprogramma's.

Als het gaat om het *verhogen van de instroom*, is het volgende gerealiseerd:

- *lesprogramma primair onderwijs*: de activiteiten voor dit lesprogramma zijn verder verankerd en er is een nieuw element toegevoegd met de informatiemarkt. Om deze activiteiten ook in de toekomst te kunnen blijven uitvoeren zal het RTC hier extra in moeten investeren.
- *kennismakingsstages*: naast de kennismakingsstages voor vmbo-leerlingen zijn door de bouw-opleidingen ook op de vo-scholen workshops gegeven. De kennismakingsstages worden nu niet alleen georganiseerd voor leerlingen van de partnerschool, het Vechtdal College, maar ook voor leerlingen van De Nieuwe Veste en het Greijdenus

College.

- *kennismakingstraject ouders*: het bereiken en betrekken van ouders voor een opleidingskeuze richting techniek blijft een moeilijk opgave. Het komend projectjaar zal hier extra aandacht aan besteed worden door te focussen op de Open Bedrijven Dag.

M.b.t. het *versterken van het innovatief vermogen* waren de ontwikkelingen op de diverse onderdelen:

- *inrichten kenniskring*: het opzetten en uitvoeren van een kenniskring voor het beantwoorden van innovatievraagstukken blijkt uit de ervaring van de afgelopen jaren te hoog gegrepen. De behoefte aan samenwerking tussen onderwijs en bedrijven is echter zeker aanwezig. Er moet dan ook gezocht worden naar een ander bindend thema waarop onderwijs en lid-bedrijven elkaar kunnen ontmoeten.
- *ontwerpen en bouwen van een blended learning-platform*: op dit thema zijn afgelopen jaar belangrijke stappen gezet. Gezien de voordelen die de docenten en instructeurs nu al ondervinden van de ontwikkelde deelproducten (luchtdicht bouwen, zonne-energie en robotisering), kan het komend projectjaar op dezelfde manier worden doorgewerkt.
- *uitvoeren Bedrijfsauditplan*: afgelopen jaar heeft er geen audit plaatsgevonden, omdat in de afgelopen tijd veel bedrijfsmatige verbeteringen zijn aangebracht (zowel bouwtechnische als op het gebied van de technische outillage) en er nog meer volgen. Het is daarom logischer een audit te plannen nadat alle verbeteringen zijn doorgevoerd, zodat de audit volledig op de nieuwe situatie betrekking heeft. Dit zal plaatsvinden in het voorjaar van 2018 voor de opleidingen bouw, mechanische techniek en installatie.

Bij het vernieuwen van de onderwijsprogramma's waren in 2017 de ontwikkelingen:

- *internationale samenwerking met Duitsland*: dit staat door de groei van de economie in Nederland in een ander daglicht. De oorspronkelijke gedachte om door de samenwerking meer kansen op de Duitse arbeidsmarkt te creëren voor leerlingen wordt ingehaald door de grote vraag naar personeel in Nederland. Toch hebben enkele leerlingen een werkplek over de grens gevonden, zoals bij installatiebedrijf Kronemeijer. Het RTC is nu meer gericht op de werving van leerlingen om aan de vraag van de lid-bedrijven te kunnen voldoen. Dankzij de positieve economische situatie van dit moment zijn alle leerlingen nu bij Nederlandse bedrijven te plaatsen. Door het gestarte Interreg-project 'Dubbele kwalificering = dubbele kans' krijgt het lesprogramma waardoor de leerlingen kunnen werken op de Duitse arbeidsmarkt, vorm en inhoud. Hiermee wordt de samenwerking met Duitsland gecontinueerd.
- *opzetten modulaire plusprogramma's*: inmiddels heeft de invoering van keuzedelen in het mbo de ontwikkeling van plusprogramma's gekruist. Hierdoor kreeg een deel van de plusprogramma's de vorm van een keuzedeel. Voorbeelden hiervan zijn luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing.
- *professionalisering docenten*: de activiteiten voor dit thema zijn in lijn met de planning en worden op flexibele wijze ingevuld, afhankelijk van de innovaties die opgepakt worden. Hierbij kan gedacht worden aan cursussen op het gebied van duurzaamheid en energiebesparing, het vergroten van coachvaardigheden, het leren werken met CNC-houtbewerkingsmachines en blended learning.
- *opzetten om- her en bijscholingstraject*: binnen dit thema heeft een verbreding plaatsgevonden omdat nu ook 'werkzoekenden' een opleiding in het RTC kunnen volgen en cursussen, zoals luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing, worden vermarkt. Gezien de grote hoeveelheid kleine MKB-bedrijven, blijft het vermarkten lastig. De vragen van de bedrijven zijn heel branche-specifiek. In het bestuur van het RTC wordt besproken hoe hiermee om te gaan.

Om ervoor te zorgen dat de resultaten van het RIF-project RTC 2020 worden verduurzaamd, zijn er werkgroepen per sector actief, met vertegenwoordigers van bedrijfsleven en onderwijs in de gehele breedte. In 2017 is verder gewerkt aan het verstevigen van de bestuurlijke kracht en het professionaliseren van de verschillende deelbesturen. Er is een strategische agenda opgesteld en er is gewerkt aan de visie en missie van het RTC in de verschillende deelbesturen.

Jaarlijks wordt een onafhankelijk onderzoek naar de voortgang van dit RIF-project uitgevoerd. Op basis van de aanbevelingen die daaruit voortkomen, worden activiteiten geïnitieerd.

RIF-PROJECT MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Een van de beoogde resultaten van dit project is, dat in 2019 tenminste de helft van de opleidingen van het Alfa-college volgens de principes van Regionaal Co-makership worden uitgevoerd. Om dit te kunnen realiseren is het belangrijk dat in het RIF-project Model Regionaal Co-makership wordt gewerkt als partner in ontwikkeling binnen een lerende economie, waar binnen een experimentele omgeving ruimte is voor diverse samenwerkende partijen om te komen tot innovatieve oplossingen. Kernbegrippen van regionaal co-makership zijn: multidisciplinair, multilevel en cross-over. De activiteiten in dit RIF-project worden uitgevoerd in een aantal deelprojecten. In [bijlage 13](#) is daarvan een overzicht opgenomen, met per deelproject de in 2017 behaalde resultaten.

In algemene zin waren voor het gehele projectjaar 2017 de voornemens:

- het verder uitbouwen van het netwerk van partners;
- het verwerven van opdrachten die door multidisciplinaire en multilevel teams worden uitgevoerd;
- het uitvoeren van meting 1 van het onderzoeksprogramma;
- het opzetten van een programma voor verduurzaming van het model Regionaal Co-makership;
- een vast dagdeel per week inroosteren waarop alle bij het programma betrokken studenten en docenten samen kunnen werken aan de vraagstukken.

Daarvan is in 2017 het volgende gerealiseerd:

- bij aanvang van het project in 2015 waren 77 partners uit het bedrijfsleven, instellingen en overheden verbonden aan het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Partners zijn afgevallen en nieuwe partners zijn toegetreden, waardoor de teller eind schooljaar 2016-2017 op 96 partners stond;
- de door de partners verstrekte opdrachten kregen in de loop van 2017 steeds meer een multidisciplinair karakter. Met als gevolg dat steeds meer opleidingen zich aansloten bij de projecten;
- in het onderzoeksprogramma dat is uitgevoerd onder regie van het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie', is gewerkt aan de afronding van de 0-meting, mede door het publiceren van een publieksversie over de bevindingen, en is een start gemaakt met het uitvoeren van meting 1.
- een belangrijk aspect van het RIF-project model Regionaal Co-makership is de verduurzaming van het onderwijsconcept. In 2017 is, in samenwerking met een externe deskundige, een eerste aanzet gegeven voor het verduurzamingprogramma. Dit programma wordt opgezet in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg;
- In Hoogeveen, waar 6 van de 8 deelprojecten van het programma worden uitgevoerd, is in overleg met het managementteam een dagdeel per week ingeroosterd waarop alle bij de RIF betrokken studenten en docenten samen werken aan innovatieve vraagstukken.

Kenmerkende aspecten van het programma Regionaal Co-makership zijn het groot aantal deelnemende partners en de principes van Regionaal Co-makership waarmee binnen de deelprojecten gewerkt wordt. Dit brengt met zich mee dat de inbreng van sommige partners geen continuïteit heeft, maar slechts incidenteel plaatsvindt. Dit heeft tot gevolg dat sommige partners minder uren realiseren in de samenwerking (ook al ligt er onder de samenwerking een getekende overeenkomst). Een ander aspect in de samenwerking met een groot aantal partners is de (on)mogelijkheid om met alle partners opdrachten/vraagstukken te formuleren. Het zijn er simpelweg te veel. Het vereist veel inspanning van de projectleiders om de partners blijvend te verbinden aan het programma; dit heeft tot gevolg dat bij sommige deelprojecten urenregistraties achterblijven.

2018 is een cruciaal jaar voor het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Met name het aspect verduurzaming moet duidelijk vorm krijgen. Hiervoor zullen in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg pilots worden opgezet waarin medewerkers van het Alfa-college worden bijgeschoold in coaching en projectmatig werken. Daarnaast zullen oplopen worden georganiseerd voor leidinggevenden van het Alfa-college, aangesloten partners en studenten, waarin gevraagd wordt naar de opgedane ervaringen binnen de deelprojecten van het RIF-project Regionaal Co-makership. Verder krijgen het in stand houden, en waar mogelijk uitbreiden, van de netwerken voortdurende aandacht en zullen steeds meer onderwijsteams betrokken worden bij de uitvoering van het onderwijsconcept. Vanzelfsprekend zullen er innovatieve vraagstukken binnenkomen die waar mogelijk door multidisciplinaire en multilevel teams van studenten en docenten worden uitgevoerd.

RIF-PROJECT FIELDLAB PRACTICE

In dit RIF-project willen we een uniek opleidings- en innovatiecentrum ontwikkelen voor de bouw- en installatiebranche in Groningen. Het doel is om onderwijs beter aan te laten sluiten op regionale ontwikkelingen op het gebied van aardbevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig wonen. Dit gebeurt in afstemming met onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden.

Dit project is gestart in mei 2017. In de eerste fase is er gewerkt aan het opstellen van een team van mensen die na de zomervakantie met hun werkzaamheden in het kader van de projectdoelstellingen aan de slag konden gaan. Vanaf september 2017 is dit team daadwerkelijk gestart en zijn al verschillende opbrengsten zichtbaar geworden. In 2018 worden de werkzaamheden verder voortgezet en uitgebreid om zoveel mogelijk van de doelstelling te bereiken zoals die in de RIF zijn opgesteld. Hieronder volgt een overzicht van hetgeen gerealiseerd is binnen de vier projectdoelstellingen in 2017.

1. Verbeteren van kennis van 1.700 studenten in de bouw- en Installatieopleidingen op het gebied van bevingbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Binnen deze doelstelling zijn nieuwe modules en curricula ontwikkeld zoals een basistraining Revit, vier modules Installatietechniek, een module thuisbesturingstechniek d.m.v. Raspberry Pie en een keuzedeel metselen en worden plusmodules Beving voor niveau 4-studenten ontwikkeld. Daarnaast is gewerkt aan het versterken van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo-hbo. Zo loopt er vanaf november een project waarin studenten van de Hanzehogeschool en het Alfa-college gezamenlijk werken aan het ontwerpen van Tiny Houses voor Gebiedscoöperatie het Westerkwartier, is er een initiatief gestart waarbij studenten van Hanzehogeschool op het Alfa-college onderwijs krijgen in BIM, Building Information Modelling, en hebben VMBO-leerlingen lessen gevolgd op het MBO aansluitend op hun keuzedeel. Bovendien is eraan gewerkt om bedrijfscausistiek en praktijkprojecten te integreren in het onderwijs door o.a. met

woningbouwstichting Groninger Huis een traject te starten waarbij studenten van het Alfa-college een Tiny House gaan bouwen voor een project in Wagenborgen en hebben studenten Human Technology een multidisciplinair project gedraaid met studenten Zorg binnen Health Hub Roden.

2. Verbeteren van kennis en vaardigheden van 40 docenten en 40 praktijkopleiders en 1.200 medewerkers en zij-instromers op het gebied van bevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Er is een bijscholingsprogramma voor docenten ontwikkeld met daarin o.a. masterclasses Hybride waterpomp, Energieopslag, Risicobeheersing drinkwaterinstallaties, Pointclouds to BIM en BIM to model. Ook is een cursus Energie-maatwerkadviseur georganiseerd voor docenten en personeel van projectpartners. Ten behoeve van het professionaliseren van praktijkopleiders en gastdocenten is samen met OTIB, het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf, gekeken hoe hen op te leiden. In afstemming met het EPI-kenniscentrum is ook beoordeeld of dit ook voor andere branches kan. Ten slotte wordt samen met de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe, 'Werk in zicht', gekeken naar kandidaten voor het 1000-banenplan in het bevingsgebied en zijn ten behoeve daarvan modules voor de opleiding Metselen ontwikkeld.

3. Het verbeteren van de vaardigheden van 1.700 studenten op het gebied van bevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Dit gebeurt door het delen van praktijkfaciliteiten en specialistische apparatuur tussen deelnemende onderwijsinstellingen (vmbo-mbo-hbo) en bedrijven. Zo krijgen studenten van het Alfa-college en de Hanzehogeschool samen les binnen het Tiny Houses-project, krijgen VMBO-leerlingen oriëntatieprogramma's binnen het MBO en is het initiatief genomen voor het starten van een Fab Lab, waarbij ook wordt gekeken naar welke mogelijkheden de partners reeds hebben. Met Acantus, zijn gesprekken gevoerd over het realiseren van pop-up praktijkfaciliteiten in de regio (proefwoningen en gebouwen).

4. Het laten groeien van de Fieldlab Practice-community met 10 bedrijven per jaar. Binnen deze community worden actief nieuwe samenwerkingsverbanden gesmeed en kennis en ervaringen gedeeld.

Ten behoeve van het realiseren van deze doelstelling zijn een aantal kennisdelingsbijeenkomsten gehouden voor aangesloten partners. Er is een startbijeenkomst gehouden in september en er is aangesloten bij een aantal bijeenkomsten georganiseerd door EPI-kenniscentrum. Daarnaast konden de partners deelnemen aan de bij doelstelling 2 genoemde masterclasses. Ook is het initiatief genomen om een aantal bijeenkomsten te organiseren: een bijeenkomst voor bouwbedrijven en installatiebedrijven om hen te informeren over de verschillende initiatieven in dit RIF-project en het RIF-project Model Regionaal Co-makership en een bijeenkomst waar samen met het Zorg Innovatie Forum verschillende initiatieven uit de regio op het gebied van Healthy Ageing worden gepresenteerd vanuit het perspectief om daar eventueel bij aan te sluiten. De Fieldlab PracTice community is ook toegenomen met een aantal bedrijven, o.a. met Cadac, Groninger Huis en Gebiedscoöperatie Westerkwartier. Met Grohe zijn gesprekken gaande over investeren in praktijkfaciliteiten.

2.3 EPI-KENNISCENTRUM

In 2014 is door het Alfa-college, de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen in een samenwerkingsverband het EPI-kenniscentrum opgericht. Het doel van de drie kennisinstellingen is om daarmee een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven binnen het 'aardbevingsdossier'. EPI-kenniscentrum verzorgt aardbevingsgerelateerde kennisdeling op het gebied van o.a. bouwen, techniek, veiligheid, psychosociale gevolgen en innovatie.

Via de pijlers Educatie, Praktijk en Innovatie (EPI) verzorgt het EPI-kenniscentrum onder meer opleidingen, trainingen, kennisbijeenkomsten, excursies en symposia, op elk niveau. Er wordt samengewerkt met het bedrijfsleven, de overheid en belangenorganisaties en het EPI-kenniscentrum voorziet zo de huidige en toekomstige (beroeps)bevolking van relevante kennis en vaardigheden. De drie kennisinstellingen willen zo bijdragen aan een mooi Groningen waar bewoners veilig, gezond en comfortabel kunnen wonen en werken. EPI-kenniscentrum ontleent kracht en toegevoegde waarde aan deze unieke samenwerking.

Daarbij kan EPI-kenniscentrum buiten de systematiek van deze instellingen een rol spelen in de samenwerking met alle organisaties, profit- en non-profit, die bereid zijn kennis te delen of een kennisbehoefte hebben. Hierdoor heeft EPI-kenniscentrum - naast de producten die met en voor de onderwijsinstellingen verzorgd worden - ook een eigen complementair aanbod van trainingen, opleidingen en kennisdelingsbijeenkomsten.

In 2017 is het EPI-kenniscentrum een belangrijker en meer zichtbare partner geworden in de kennisoverdracht in de regio. Er wordt door het EPI-kenniscentrum fors geïnvesteerd in de kennisprogramma's van de reguliere opleidingen van Alfa-college, Hanzehogeschool en RUG. Er worden nascholingen verzorgd in een programma voor kennisdeling waar de nieuwste ontwikkelingen, maar ook bestaande onderbelichte kennis, aandacht heeft gekregen. Door de komst van de, mede door EPI-kenniscentrum gefinancierde, Turkse lector Aardbevingsbestendig bouwen bij de Hanzehogeschool komt internationale kennis naar Groningen. De resultaten van de lector worden door het EPI-kenniscentrum gemonitord en zijn kennis wordt verwerkt in de nieuwe trainingen over aardbevingsbestendig bouwen en een specialistische seminar over funderingstechnieken.

Het EPI-kenniscentrum is intensief verbonden met de RIF-project Fieldlab PractICE van het Alfa-college (zie [paragraaf 2.2.](#)). Niet alleen door een forse financiële bijdrage maar ook vanuit het gezamenlijk belang om goede aanvullende scholingen voor de regio op MBO-niveau te ontwikkelen. Deze (bij)scholingen kunnen zowel door het EPI-kenniscentrum worden aangeboden aan de verschillende partijen in de regio als door het Alfa-college als aanvullende (keuze)programma's voor de reguliere studenten, waarmee deze goed worden voorbereid op het werk in de regio.

De module Communicatie en Gedrag is in 2017 weer gevolgd door 159 studenten (127 geslaagd) van de techniekopleidingen van het Alfa-college en 45 studenten (44 geslaagd) van de locatie Stadskanaal van Noorderpoort. Daarnaast hebben 26 studenten (25 geslaagd) van SchildersCOOL en 30 studenten (24 geslaagd) van SSPB de training communicatie en gedrag gevolgd.

De bouwopleidingen van het Alfa-college hebben in afstemming met het EPI-kenniscentrum het gezamenlijk ontwikkelde keuzedeel 'Aardbevingsbestendig Bouwen' als pilot aangeboden gekregen. Onderwerpen daarin zijn o.a. informatie over het ontstaan van de aardbevingen en excursies naar aardbeving-gerelateerde activiteiten in de regio zoals aardbevingsbestendig bouwen.

EPI-kenniscentrum en Alfa-college acteren in onderling overleg gezamenlijk op de arbeidsmarkt, bij provincie, UWV, werkpleinen en cao-partijen waarbinnen beide vanuit hun eigen expertise een aanvullend aanbod inbrengen. We zijn gezamenlijk actief partner in het netwerk dat als doel heeft om zoveel mogelijk werkzoekenden in de G11 (de 11

plattelandsgemeenten in de provincie Groningen die het meest te lijden hebben van de aardbevingen) voor te bereiden op werk in het aardbevingsgebied (het '1000-banenplan') en participeren gezamenlijk in het aanjaagteam van het project Dienstverlening Werkzoekenden en projecten Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt (project DWSRA).

Het EPI-kenniscentrum heeft op verzoek van de partners en de financiers een Raad van Advies en een Programmaraad opgericht waar het Alfa-college in participeert. Het EPI-kenniscentrum heeft in 2017 in overleg de onderwijskundige samenwerking met BuidInG (Building in Groningen, een kennis- en innovatiecentrum voor toekomstbestendig bouwen) uitgewerkt en gezamenlijk beschreven hoe beide organisaties elkaar in de aardbevingsregio kunnen versterken.

Het EPI-kenniscentrum is in 2017 zowel intern (organisatorisch) als extern (opgavegericht) gegroeid in de mate waarop het zijn dienstverlening heeft georganiseerd en bestendig en daarmee de basis heeft gelegd voor verdere groei, zowel kwalitatief als kwantitatief.

2.4 RIJNLAND INSTITUUT

Het Rijnland Instituut is een samenwerkingsverband tussen NHL Stenden, Alfa-college en Drenthe College. Sinds september 2017 is de Hanze Hogeschool als associate partner aangesloten. Het is een netwerk waarin kennis wordt ontwikkeld, gedeeld en toegepast door en voor het regionale beroepsonderwijs (hbo en mbo) en met partners in de beroepenvelden op het gebied van de Duits-Nederlandse internationalisering.

Het Rijnland Instituut wil de krachten bundelen van alle initiatieven van het mbo en hbo, de regionale en lokale overheid en het bedrijfsleven in Drenthe met Duitse partners. Er is afstemming met de verschillende 'stakeholders' binnen de onderwijsinstellingen die initiatieven hebben ontwikkeld in samenwerking met Duitse partners. Met hen wordt overlegd hoe, waar en waarmee het Rijnland Instituut de initiatieven kan ondersteunen en eventueel coördineren.

Het vierde symposium 'Grensoverschrijdende techniek, toerisme, taal en cultuur en Learning Innovation Organisation Network (LION)' in november 2017 toonde een staalkaart aan projecten waarin onderwijs en werkveld aan beide kanten van de grens nauw optrekken: onderwijsinnovatie, Job-beurzen, taal en cultuurprogramma's en stage- en studiemogelijkheden.

Voor de fysieke realisatie van een Kennisinstituut/Kennisconsulaat is op verzoek van de gemeente Emmen en de provincie Drenthe een subsidieaanvraag ingediend; deze is in december 2017 toegekend. Het Rijnland Instituut is hiermee het kennisinstituut voor Duits-Nederlandse betrekkingen voor de drie noordelijke provincies (startend vanuit de Provincie Drenthe), waar iedereen terecht kan met vragen, suggesties of onderzoekideeën op het gebied van grensoverschrijdende scholing en werkveld.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) vertegenwoordigt als expert 'Vrijtijdseconomie' de gemeente Emmen binnen het RELOS 3-project. Het is een gezamenlijk Europees project met samenwerking van SNN en ESF.

Elk jaar wordt de samenwerking tussen Alfa-college Hoozevee (Business School) en Berufs Bildende Schule Lingen de module 'International Trade' aangeboden. Inmiddels wordt er een gezamenlijke Erasmus Plus aanvraag ingediend. De opleidingen Zorg en Welzijn van het Alfa-college hebben een nauwe samenwerking met de Berufs Bildende Schule Leer en Oldenburg. De opleidingen ICT zijn aangesloten bij het IT-Netwerk in Leer en beginnen met een samenwerking met GBS Nordhorn.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) heeft een Excellentieprogramma Duits Multidisciplinair ontwikkeld. Inmiddels wordt het op het HBO toegepast en krijgen studenten daarvoor 3 CE.

Het Rijnland Instituut heeft in samenwerking met het lectoraat Duurzame Innovatie in de regionale kenniseconomie een gezamenlijke Interreg Va aanvraag voor het project 'Community of Practice Euregionaal 2.0' ingediend.

In mei en oktober 2017 is de expert- en adviesgroep Rijnland Instituut bij elkaar gekomen bestaande uit vertegenwoordigers van middelbaar en hoger onderwijs, lokale en regionale overheden en het bedrijfsleven uit zowel Duitsland als Nederland. Deze komt twee maal per jaar officieel bijeen en maakt deel uit van het netwerk als samenwerkingspartner.

De komende jaren richten we ons op de vraagstelling of het mogelijk is de burgers in de regio te verbinden. We zijn op zoek naar en geven vorm aan de creatie van een burger die grensoverschrijdend denkt en handelt en die zich nieuwe ideeën als Europees burger eigen maakt. Is het mogelijk de grens, die vaak vooral in de hoofden van mensen zit, te slechten en de barrières in de economische en culturele ontwikkeling weg te nemen? Het Rijnland Instituut is in die zin een testcase voor Europa. Als deze pilot tussen Noord-Nederland en Nedersaksen slaagt, dan is het ook mogelijk elders zulke Europese regio's te realiseren in andere grensgebieden.

De inspanningen die in het onderwijs plaatsvinden op het gebied van grensoverschrijdend onderwijs, missen slagkracht wanneer deze niet aansluiten bij de grensoverschrijdende sociaal-economische thema's en gedragen worden door de lokale en regionale bestuurders, politici en ondernemers. Het Rijnland Instituut ontwikkelt daarom voor hen een leergang Duits – Nederlandse betrekkingen. Bij voldoende inschrijvingen zal de leergang worden aangeboden in 2018. De leergang zal bestaan uit zes jaarlijkse bijeenkomsten voor groepen van maximaal twaalf personen van beide kanten van de grens. De (dag)bijeenkomsten zijn thematisch en worden door thema-experts verzorgd op locaties binnen het gebied van de Eems-Dollard Regio (EDR)/Euregio, evenredig verdeeld in Duitsland en Nederland.

In het Rijnland Instituut willen we grensoverschrijdend nieuwe ideeën formuleren en vervolgens in praktijk brengen. Daarvoor moeten onderwijs, werkveld en arbeidsmarkt in een goede relatie tot elkaar en vooral nauw samen met elkaar optrekken. Als wij erin slagen een gezamenlijk onderwijsplan te formuleren met de partners aan weerszijden van de grens, tweetalige opleidingen te creëren met volop overstapmogelijkheden en een diploma dat zowel in Nederland en Nedersaksen geldig is, kan de regio uitgroeien tot een voorbeeld voor andere gebieden.

2.5 INNOVATIEPLANNEN VAN TEAMS

In 2017 stond voor wat betreft de innovatieplannen voor teams vooral de verbeterde planvorming van de innovatieplannen op de agenda. Dit wilden we bereiken door:

- het verbeteren en aanscherpen van de criteria voor het aanvragen van een innovatiebudget, met meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- een betere voorlichting gericht op de procedure van aanvragen, de kwaliteit van de projectaanvragen en het gezamenlijk uitwerken van innovatieve ideeën.

We hebben dat bereikt door de volgende acties:

- de samenstelling van de voorbereidingsgroep is gewijzigd, waardoor een directe verbinding is gelegd met de ervaring die er is met innovatie in de beide lectoraten. Op basis van gesprekken in de voorbereidingsgroep zijn de voorwaarden en is het format aangescherpt, gekoppeld aan de gewenste ontwikkeling: meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- er zijn voor de inleverdatum van de plannen verplichte werkbijeenkomsten voor potentiële indieners van innovatieplannen georganiseerd;
- de plannen zijn in eerste instantie voor een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget geselecteerd door een selectiecommissie, bestaande uit de voorbereidingsgroep, aangevuld met een opleidingsmanager, een docent en de kartrekker van het thema Excellentie van het kwaliteitsplan;
- het College van Bestuur heeft de voordracht van de selectiecommissie overgenomen en daarnaast nog enkele andere innovatieplannen gehonoreerd.

Voor het schooljaar 2017-2018 zijn 9 innovatieplannen met een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget in het Alfa-college gestart. In [bijlage 14](#) is een overzicht van deze plannen opgenomen, inclusief de voortgang in 2017.

Voor 2018-2019 wordt in het voorjaar een vergelijkbaar traject gevolgd met inspirerende bijeenkomsten voor potentiële indieners van de innovatieplannen. Daarnaast wordt in 2018 onderzoek gedaan naar hoe de innovatieplannen zich verder kunnen doorontwikkelen.

2.6 OVERIGE ONDERWIJSINNOVATIES IN EN MET DE REGIO

2.6.1 REGIO GRONINGEN

TOEKOMSTIG TECHNISCH VAKMANSCHAP IN NOORD-NEDERLAND

Een nieuwe opleiding ontwikkelen op het snijvlak van techniek, ICT en duurzaamheid: dát was het idee waarmee acht Noord-Nederlandse partijen, waaronder het Alfa-college, de Rijksuniversiteit Groningen, OTIB en diverse bedrijven uit de installatiebranche, bij elkaar kwamen. Door met elkaar om tafel te gaan, erkenden deze partijen de noodzaak om als onderwijs, bedrijfsleven en overheden intensief samen te werken om toekomstbestendige opleidingen en duurzaam vakmanschap te realiseren. Het project is in januari 2017 voorbereid en is na de zomer opgestart voor onze mbo-studenten van elektro- en installatietechniek niveau 4. Omdat er op niveau 3 geen soortgelijke opleiding is, zijn er ook een aantal studenten van niveau 3 gestart.

In de ontwikkeling van de opleiding ligt de focus op drie belangrijke pijlers: digitale vaardigheden, 'social skills' en technische kennis. Daarnaast is er veel aandacht voor het probleemoplossend vermogen en zelfstandig werken, vaardigheden (21st Century Skills) die de studenten nodig hebben in hun toekomstige werkveld.

Voor het ontwikkelen van de sociale vaardigheden worden methodieken ingezet die in Amerika al jaren goede resultaten opleveren: de 'Workplace literacy arc' en de reflectieve 'Learning reports'. Met de inzet van een coach wordt de link tussen het werkveld en de vertaling naar de lessen gelegd. De rol van de coach is een wezenlijk andere rol dan die van de mentor. De coach heeft zowel een verbinding met het onderwijsprogramma als direct contact met het werkveld. De coach zorgt ervoor dat het proces in de volle breedte kan worden ingezet en gevolgd.

Met het project willen de betrokken partijen een succesvol voorbeeld en een succesvolle inspiratiebron zijn voor andere opleidingsinstituten. Om te zorgen voor een duurzame plaatsing van jongeren op de arbeidsmarkt, moeten we het ontwikkelen en uitvoeren van beroepsopleidingen niet meer zien als een taak van het onderwijs alleen, maar er ook en juist voor zorgen dat het bedrijfsleven actief bijdraagt aan de innovatie van technische beroepsopleidingen. In alle facetten is in dit project dan ook sprake van een gedeelde gezamenlijke verantwoordelijkheid bij zowel het ROC als het bedrijfsleven.

Rondom de ontwikkeling van de opleiding Technicus engineering I & E is een projectgroep gevormd van onderwijsinstellingen en installatiebedrijven uit Noord-Nederland. Samen werken zij, onder de projectnaam 'Toekomstbestendig technisch vakmanschap' aan de ontwikkeling van een opleiding waar vakmensen van de toekomst worden opgeleid. Het vooraf meenemen van alle partijen is een succesvolle factor gebleken en heeft er mede voor gezorgd dat er veel snelheid gemaakt kan worden in het lerende proces. Ouders en studenten zijn erg enthousiast over de andere onderwijsopzet waarbij ze in nauwe samenwerking met het werkveld opdrachten uitvoeren. Vanuit het werkveld geeft men aan dat dit project kansen biedt om de doelgroep van toekomstige arbeidskrachten te bereiken. Studenten worden ook actief betrokken bij de ontwikkeling van het project zelf: zo hebben een aantal studenten een projectvergadering bijgewoond en worden ze regelmatig gevraagd om feedback.

De uiteindelijke doelstelling van het project is: een vernieuwde vakmanschapsopleiding op het niveau van mbo-4, die leerlingen voorbereidt op technische combinatiefuncties in de toekomst. Dat doen we niet alleen door ze installatie- en elektrotechnische vaardigheden bij te brengen, maar ook en juist door te focussen op nieuwe (digitale) technologieën en veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van hun persoonlijke en sociale vaardigheden. Daarnaast bereiden we de leerlingen voor op het toekomstig vakmanschap door het 'leren-leren' methodisch in te bouwen in de opleiding.

Het is een nieuwe aanpak voor het ontwikkelen van opleidingen die aansluiten bij de vraag uit het bedrijfsleven. Dat doen we door zowel het onderwijs als het bedrijfsleven verantwoordelijk te maken voor het ontwikkelen van de vakmanschapsopleiding.

Jaarlijks worden 15 tot 30 talentvolle jongeren (tot 25 jaar) in een duale opleiding opgeleid, een opleiding die wordt uitgevoerd door het Alfa-college samen met de technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. De opleiding wordt halverwege omgezet in een werk-leerplek (traineeship) met arbeidscontract bij technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. We bouwen op deze wijze aan een actieve learning community (kennisnetwerk) in Noord-Nederland op het gebied van vakmanschap. Een evaluatie van dit project zal plaatsvinden in 2018.

BOUMABOULEVARD

CROSS-OVERS

Cross-overs komen tot uiting in mooie initiatieven zoals de studenten van ICT die een telefooncentrale bouwen voor docenten van administratieve opleidingen of de cross-over tussen de opleidingen Interieur en Hout & Meubel, die zich gezamenlijk buigen over het inrichten en ontwerpen van een publieksruimte bij een zorgboerderij. Onder de vlag van excellentie volgt een groep studenten van de niveau 3 en 4 opleidingen naast hun reguliere programma een cursus Cambridge Engels dat toeleidt naar het officiële examen.

SAMENWERKING IN DE ICT

Vanuit de ICT opleidingen is in 2017 een start gemaakt met de samenwerking met Google, IBM, Digital City. Tijdens een startdag voor alle eerstejaars studenten is samen met deze partners gekeken naar nieuwe ontwikkelingen in de ICT-branche en wat dit betekent voor ontwikkelingen in het onderwijs. Ook is besproken wat deze ontwikkelingen betekenen voor het type werknemer dat in de toekomst door bedrijven zal worden gevraagd en waarbij naast cognitieve ook de conatieve capaciteiten belangrijk worden.

KIEMKRACHT 3.0

In het ondernemerschapsprogramma Kiemkracht 3.0 wordt het onderwijs samen met bedrijven vormgegeven. Kiemkracht is een ondernemerschapsprogramma waar studenten Multi Media Design en Mode Maatkleding gedurende 20 weken een dagdeel per week aan een eigen bedrijfsidee werken waarbij ze begeleid worden door coaches uit het bedrijfsleven. Het bedrijfsidee wordt uitgewerkt in een definitief ondernemersplan.

KARDINGE

KARDINGEFESTIVAL

In het schooljaar 2016-2017 bestond de opleiding Sport en Bewegen 15 jaar. De opleiding heeft dit gevierd met lustrumactiviteiten in de festivalweek 'Kardingefestival' georganiseerd met docenten, studenten en partners. Voor Sport en Bewegen was dit lustrum een kans om 'doelbewust naar buiten' te treden. We hebben hierin expliciet samengewerkt

met partijen van zowel binnen als buiten het Alfa-college. Vanuit onze visie/missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op' hebben we het lustrumjaar ingezet om de directe relaties met het gebied rondom Karding, alumni, Alfa-college, andere ROC's en de sportwereld intensiever te betrekken bij het onderwijs.

Het motto van 15 jaar Sport en Bewegen was 'wat beweegt jou?', ontstaan vanuit de slogan 'wie wil je zijn?'. De doelgroep voor het Kardingefestival bestond uit - Sport en Bewegen: medewerkers en studenten van Sport en Bewegen, medewerkers van het Alfa-college, externe relaties, (sport)onderwijs, sport- en gezondheidsorganisaties, overheden, BPV-bedrijven, alumni en leveranciers

Met de organisatie van het Kardingefestival hebben we een aantal belangrijke stappen gezet, waarbij gedacht moet worden aan het verstevigen van interne en externe samenwerking en het betrekken van het sportnetwerk bij het onderwijs. Voor 2017/2018 maar ook in de jaren daarna vormt het Kardingefestival een mooie impuls om uitvoering te geven aan onze missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op', door een lerend netwerk waarin werkveld, alumni, docenten en studenten participeren.

ONS ONDERWIJS EN ONS GEBOUW

Actief wordt er gekeken hoe we ons eigen gebouw kunnen inzetten om meer externe partijen en collega's (ook van andere locaties) binnen te kunnen krijgen t.b.v. crossovers en duurzame samenwerkingsverbanden, uiteraard in een onderwijssetting waarin de student centraal staat. We zijn tot de conclusie gekomen dat we beter onderwijs kunnen aanbieden als we uit het standaard klaslokaal vertrekken en (deels) onze plek zoeken midden in het werkveld. We willen niet meer leren óver de sport in al zijn variëteiten, maar we willen daar onderdeel van zijn. De traditionele klas kan blijven bestaan maar wel minder prominent. Een nieuw type onderwijs is nodig, waarbij we het werkveld in de school halen en de school naar het werkveld brengen. Daardoor wordt ons onderwijsaanbod aantrekkelijker en dat vereist enige aanpassing aan ons gebouw. In 2017 zijn hiervoor de eerste stappen gezet. Alle activiteiten dragen uiteindelijk ook gericht bij aan onze ambitie: Noord-Nederland Veilig en Vitaal. Deze ambitie delen we door als Alfa-college één van de partners van Health i Port te vormen. In dit platform werken partners in verschillende segmenten samen en ontwikkelen en delen zij kennis, met als doel Noord-Nederland op de kaart te zetten als de meest gezonde en vitale regio in Nederland.

FC GRONINGEN

De B-, C-, en D-jeugd van FC Groningen krijgt op woensdag lessen 'motorisch leren' van de studenten van ons Johan Cruyff College. Door andere sporten te doen, leert de voetballer extra vaardigheden die goed van pas kunnen komen. Niet alleen trainers maar ook docenten doen hierbij aan kennisuitwisseling. Jonge voetbaltalenten van FC Groningen krijgen training in balsporten, dansen en vechtsport. Jonge sporters en trainers leren van en met elkaar. Voor de mbo-studenten is het de ultieme training: ze geven les in de sport waar ze goed in zijn, aan topsporters die beweging en vaardigheden snel aanleren. En ze leren nog beter lesgeven, in een topsportomgeving. In 2017 is het aantal studenten dan ook uitgebreid tot een aantal van 120.

LIFESTYLE EN BEWEGINGSAGOGIEK

Binnen het profiel agogiek zijn er vele samenwerkingspartners waaronder de Noorderbrug, ouderensport, Kids united en SBO de Kimkiel. Studenten leren hier in een contextrijke omgeving waarin de persoonlijke ontwikkeling centraal staat binnen dit profiel. Het profiel Lifestyle draagt dezelfde pedagogische visie waarin de ontwikkeling van het individu centraal staat. Werken in het werkveld bij onder andere Dijkmansport, Springs en Ron Haans wordt intensief vormgegeven waarin onderwijs en praktijk hand in hand gaan om samen te komen tot een win-win-situatie. Het afgelopen jaar zijn de samenwerkingsverbanden die we hebben met het werkveld, gecontinueerd en verder versterkt.

KLUIVERBOOM

KLUIVERBOOM ALS LOCATIE

Er liggen op facilitair gebied plannen en ambities die echte cross-overs zijn in ontwerp en uitvoering.

In één van onze koersuitspraken stellen we ons als doel om studenten uit te dagen het beste uit zichzelf te halen in een verantwoorde leeromgeving. In ons jaarplan facilitair hebben we daarom opgenomen dat we de buitensportgebieden ten volle gaan benutten in samenwerking met de omringende scholen, organisaties en de gemeente. De eerste stappen zijn hiervoor in 2017 gezet en gedurende het schooljaar 2017/2018 zullen we visies delen, keuzes maken over inrichting en gebruik, handhaving en financiering.

Gedurende het schooljaar 2017/2018 hebben we een nieuw cateringconcept ingevoerd: meer elan, meer uniformiteit en betere aansluiting bij studenten. De catering wil voor het schooljaar 2017/2018 minimaal de zilveren schaal voor gezonde schoolkantine behalen. Deze schaal is een bevestiging vanuit het Voedingscentrum voor een gezond aanbod en gerichte aandacht voor gezonde voeding.

OPLEIDING HAARVERZORGING

Onze opleiding haarverzorging staat bekend om de innovatieve onderdelen. Zo zijn in 2017 de voorbereidingen voor een Barbershop gecreëerd. Deze is tot stand gekomen op basis van de behoefte vanuit het werkveld. Alumni worden ingezet als gastdocent. In de salon wordt een speciale 'barbiershoeke' ook gebruikt tijdens de reguliere kapsalontijden. Een mooi neveneffect van deze barbiershoeke is dat hierdoor steeds meer mannelijke studenten instromen. Trots zijn we ook op het feit dat de opleiding Haarverzorging dit jaar weer als nummer 1 in de keuzegids MBO vermeld staat.

UMCG GILDE VERPLEEGKUNDIGE NIVEAU 4

Het UMCG Gilde Verpleegkundige niveau 4 is het eerste Gilde op niveau 4 in Nederland! Het Gilde is een initiatief van het UMCG, Noorderpoort, Alfa-college en ROC Menso Alting. In het eerste jaar maken studenten van de drie ROC's kennis met het UMCG en elkaar, en gaan ze op een snuffelstage. In het tweede jaar doen de studenten een oriënterende stage. In leerjaar drie en vier gaan de (in totaal 24) studenten verder met praktijkleren en vinden de lessen plaats in de leerruimte (leerhome) van het UMCG. Docenten van de ROC's en inhoudsdeskundigen van het UMCG verzorgen het onderwijs en ondersteunen de studenten op de afdeling.

Studenten leren door deze samenwerking met eigentijdse methoden kwaliteit van zorg en welzijn verlenen. Zij leren het sociale netwerk en het multidisciplinaire netwerk van de cliënt (de oudere) te benutten en zijn goed toegerust om preventieve en technische ondersteuning van zorg en welzijn te bieden. Ze hebben een grotere mogelijkheid tot een baan na diplomering en hebben daardoor een goed arbeidsmarktperspectief. De huidige professionals in de zorg

participeren in het samen met studenten en docenten verwerven van 21st Century Skills. Zij kunnen zich hierdoor beter kwalificeren waardoor zij breder inzetbaar zijn voor de (ouderen-)zorg. In de samenwerking staat de zorg- en welzijnsvraag van de cliënt centraal. De professionals zijn goed toegerust, waardoor zij goed kunnen inspelen op de vraag van de cliënt en mogelijk meer tijd een aandacht aan de cliënten besteden. Hierdoor ervaren de cliënten meer welzijn. Deskundige professionals zijn de leermeester van de student, er wordt breed opgeleid vanuit meerdere disciplines, de leeromgeving wordt versterkt en theorie en praktijk worden dicht bij elkaar gebracht. De meerwaarde voor ons als Alfa-college is dat wij kunnen voldoen aan de vraag uit de arbeidsmarkt en onze opleidingen kunnen doorontwikkelen met als doel het bieden van een aantrekkelijk onderwijsconcept in een innovatieve leeromgeving waar meer relevante stageplekken van goede kwaliteit beschikbaar zijn.

NETWERK ZON

Netwerk ZON werkt al meer dan 20 jaar samen met het Alfa-college, Noorderpoort, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Hanzehogeschool (samen met het werkveld) op het gebied van zorg- en welzijns onderwijs. In 2017 stond de innovatie rondom interdisciplinaire samenwerking en doorlopende leerlijnen niveau 1 en 2 tot en met niveau 6 centraal en zijn 15 interdisciplinaire leernetwerken opgestart. Binnen de leernetwerken staat een interdisciplinaire methode centraal, waarbij altijd de burger met zijn zorg- en welzijnsvraag centraal staat. De leernetwerken leveren interdisciplinaire casuïstiek of methoden aan, die worden geïntegreerd in oefenopdrachten en ontwikkelingsgerichte toetsen. Op deze manier worden studenten voorbereid op hun stage in een leernetwerk. Een voorbeeld is de methode 'Beeldvorming'.

In 2018 vindt de doorontwikkeling van het project plaats: er zijn in 2018 in totaal 30 leernetwerken actief en studenten, docenten en werkbegeleiders ontwikkelen zich tot de nieuwe professional Zorg en Welzijn Healthy Ageing.

2.6.2 REGIO HARDENBERG

PEDAGOGISCHE DIDACTISCHE VISIE

Vorig schooljaar zijn we met ondersteuning van Carlos van Kan, die onderzoek gedaan heeft naar pedagogische visies in het mbo, gestart met het beschrijven van eigen teamvisies op dit gebied. Alle teams zijn bevraagd op hun onderwijspedagogische visies o.b.v. de vragenlijst van Carlos van Kan en de uitkomsten zijn vergeleken met de pedagogisch didactische visie die uit het strategisch beleidsplan van het Alfa-college naar voren komt. Op basis daarvan zijn vervolgcacties gepland. Verder zijn collega's opgeleid om met teams in gesprek te gaan over het herkennen van bumpy moments, dilemma's die zich voordoen in de dagelijkse onderwijspraktijk in de interactie tussen docent en student en het voeren van de pedagogische dialoog hierover. Hier is het belangrijk te kijken welke handelingsalternatieven een docent hier heeft.

Dit proces komt langzaam maar zeker steeds beter op gang. Het komend jaar staat het ontwikkelen van een blauwdruk voor teams op het programma om een vervolgstap te kunnen maken met het concretiseren van de pedagogisch-didactische visie en het uitvoeren van train-de-trainer-activiteiten in de teams.

SAMENWERKING EN CO-MAKERSHIP

Het Alfa-college leidt op voor de toekomst. Het is belangrijk dat studenten buiten hun eigen vakgebied en met andere opleidingen en bedrijven samen leren werken. Afgelopen jaar zijn naast de bestaande innovatieve projecten de volgende onderwijsinnovaties geïnitieerd. Samenwerking met bedrijven en instellingen is in de meeste opleidingen inmiddels gemeengoed geworden en in het curriculum verankerd. Met de opleidingen waar dit achterblijft zijn afspraken gemaakt om hierin stappen te zetten. Het betreft hier voornamelijk de administratieve opleidingen.

ICT-connecting

Acht toonaangevende ICT-bedrijven, hogeschool Stenden en het Alfa-college willen zich inzetten om de werkgelegenheid in de ICT-bedrijven in de regio te behouden en te versterken. Het probleem van een tekort aan ICT-docenten en de snel verouderde kennis bij docenten willen we hiermee aanpakken.

Dienstverlening niveau 2

Studenten Dienstverlening niveau 2 gaan in het nieuwe schooljaar wekelijks een dag de school uit onder begeleiding van de coach en zo mogelijk met andere opleidingen. Zie hiervoor ook 2.5 Innovatieplannen van teams.

Groene Welle

De samenwerking met AOC De Groene Welle wordt geïntensiveerd en onderzocht wordt waarin raakvlakken zitten: keuzedelen, aanbod aan opleidingen, taal- en rekenonderwijs etc.

HBO-VP

Door de partners in de regio SXB, BTW, Tangenborgh en het LOI is een HBO-V programma ontwikkeld met als doel het behouden van de HBO-V'ers voor de regio. Als regio participeren wij in dit project.

TiB, Techniek in Bedrijf

Er is een TiB-aanvraag ingediend en toegekend om met PO, VO, PABO Stenden, bibliotheek, cultuurkoepel, bedrijven en de gemeente Hardenberg intensief samen te werken om een cultuuromslag t.a.v. keuze voor techniek te bewerken.

Samenwerking vmbo scholen in de regio

Er is een start gemaakt om een platform in te richten voor samenwerking en afstemming met de vmbo-scholen. Met name taal, rekenen, LOB en samenwerken in projecten zijn onderwerp van gesprek.

EXCELLENTIE

Hardenberg zet in op excellentie. Er is een regionaal excellentieplan ingeleverd en goedgekeurd. Er wordt ingezet op 3 lijnen: MBO+, internationalisering en innovatie. Om het plan uit te voeren zijn werkgroepen ingericht die, met behulp van de methodiek Scrum, vorm en inhoud geven aan deze 3 excellentielijnen.

2.6.3 REGIO HOOGVEEEN

De regio heeft een tweetal thema's centraal gesteld. Het ene thema heeft betrekking op de wens om stapsgewijs elke dag te werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en het andere thema op de samenwerking met instellingen en bedrijven in de omgeving van het Alfa-college waardoor er voor studenten een contextrijke leeromgeving ontstaat. Voor het thema van de continue kwaliteitsverbetering is bij een aantal teams de aanpak van de Stichting LeerKRACHT gekozen.

LEERKRACHT

Na een aantal oriënterende bedrijfsbezoeken waar deze aanpak in de praktijk gebracht werd, is LeerKRACHT bij een aantal opleidingen geïntroduceerd. De teams rondom Zorg en Welzijn zijn begonnen met deze aanpak en de eerste resultaten zijn positief. Het blijkt dat docenten zich meer eigenaar gaan voelen van het onderwijs dat zij aanbieden, zij vergaderen minder en effectiever en doen in korte tijd veel leerervaringen op. Ook bij andere opleidingen wordt gewerkt aan dezelfde thema's maar met andere methoden. Bij de verschillende opleidingen wordt gewerkt met scrummethoden. In 2018 zal er een grote evaluatie plaats vinden bij alle opleidingen die gebruik maken van de aanpak van de Stichting LeerKRACHT. Wanneer deze evaluatie positief uitvalt zal er onderzocht worden of het mogelijk is dat meer teams deze aanpak zullen overnemen.

De methodiek gaat uit van vier instrumenten; bordsessie, gezamenlijk lesontwerp, lesbezoek en feedback en de stem van de student. De instrumenten versterken elkaar onderling en leiden tot verbeteringen in het onderwijs. In het eerste half jaar staat de start en training centraal. De sessies in het kader van LeerKRACHT zijn in plaats van de vergaderingen gekomen. De teams moesten daar erg aan wennen. Het bord staat centraal en na een korte sessie gaan docenten aan het werk met de actiepunten op het bord. Dat gebeurt in plaats van agenda's, notulen en afsprakenlijstjes. Van alle docenten wordt een bijdrage verwacht. Docenten zijn in the lead en pakken de regie op het eigen werk. Er wordt kritischer gekeken naar wat van docenten verwacht wordt. Een steeds terugkerende vraag is hoe hetgeen we doen bijdraagt aan beter onderwijs en of dit in het belang van de student is. Dat betekent ook durven stoppen met bepaalde zaken. Het onderwijs staat centraal en er wordt meer inhoudelijk over onderwijs gesproken.

Tijdens de studentenarena zijn alle docenten aanwezig en wordt een groep studenten bevraagd over het onderwijs. Een gespreksleider bereidt het gesprek met de studenten voor en tijdens het gesprek luisteren de docenten naar de verhalen van de studenten. Na afloop worden verbeterpunten geformuleerd door het team. Studenten zijn positief over het onderwijs en kunnen goed aangeven waar aandachts- of verbeterpunten liggen. Twee jaar is nodig om de methodiek volledig eigen te maken en te komen tot systematisch verbeteren van onderwijs door het stellen en realiseren van doelen.

SAMENWERKING IN DE REGIO

Het Alfa-college in Hoogeveen heeft een warme relatie met zowel de gemeente Hoogeveen als met bedrijven en instellingen in de regio. Er zijn veel samenwerkingsprojecten en overeenkomsten en een aantal voorbeelden daarvan worden hier benoemd. De nieuwe opleiding Dienstverlening niveau 2 laat een belangrijk initiatief zien en ook de AG-opleidingen leiden studenten op in een dynamisch werkveld. Voor de eerste groep is het belangrijk dat er voldoende praktijk in het curriculum verweven zit. Er wordt dan ook steeds gezocht naar mogelijkheden om in praktijksituaties te kunnen werken. Binnen de technische opleidingen wordt al heel lang met projecten gewerkt (AC Duurzaam), voor de

ICT-opleidingen gebeurde dat veel minder. De ICT-academie is een voorbeeld waarbij er sprake is van co-creatie. Het doel is om studenten op te leiden in een contextrijke leeromgeving. Zij werken aan concrete opdrachten. Een aantal initiatieven wordt hieronder toegelicht.

DIENSTENCENTRUM

De opleiding Dienstverlening-breed op niveau 2 onderzoekt in samenwerking met de Stichting Welzijnswerk Hoogeveen of het mogelijk is om met ingang van september 2018 een dienstencentrum te starten. Het dienstencentrum beoogt een praktijkplek te zijn waarin studenten Dienstverlening-breed bezig kunnen zijn met praktijkleren. Uit onderzoek blijkt dat in Hoogeveen een kleine 400 huishoudens vragen hebben waarvoor geen formele ondersteuning geboden kan worden en die zouden kunnen profiteren van de diensten die onze studenten kunnen leveren.

VERANDERINGEN IN DE OPLEIDINGEN ASSISTENTEN IN DE GEZONDHEIDSZORG (AG)

Voor de AG-opleidingen is er in oktober 2017 in samenwerking met zes noordelijke ROC's een conferentie georganiseerd met de werkvelden over de innovaties en veranderingen in het werk van de dokters-, tandarts- en apothekersassistenten. Werkvelden gaven aan dat de assistente van nu andere rollen gaat krijgen waarop het onderwijs moet kunnen anticiperen. In januari heeft er een vervolgesprek plaatsgevonden met de beroepsverenigingen van de drie verschillende opleidingen en de S-BB om te komen tot het herschrijven van het beroepsprofiel. Medio juni/juli 2018 is de verwachting dat helder wordt wat dit voor de opleidingen betekent.

ADAPTIEF ONDERWIJS

Voor de ICT-opleidingen was het inrichten van individuele leerlijnen en adaptief onderwijs als prioriteit genoemd. In 2017 is een start gemaakt met adaptief leren i.h.k.v. organisch veranderen. Vanaf februari 2018 zal dit ingevoerd worden. Het is de bedoeling om dit in 2018 in te voeren in de gehele techniekafdeling. Het is de ambitie dat dit een gemoduleerd onderwijsaanbod wordt waardoor studenten meer keuzemogelijkheden krijgen tijdens hun opleiding. In 2018 zal er een presentatie in het managementteam worden gegeven om de behoefte aan deze vorm van onderwijs bij andere opleidingen te peilen.

ICT-ACADEMIE

De ICT academie is vorig jaar in de stijgers gezet met partners in de regio die met het Alfa-college mee willen werken. Het fundament is gelegd voor de optimale samenwerking tussen onderwijs en werkveld waarbij vanaf februari 2018 studenten extern ondergebracht zullen worden in de ICT-academie. De ICT academie is een samenwerkingsverband tussen Alfa-college en externe partners. In september 2018 zullen ook studenten van NHL Stenden participeren in de academie.

ONDERWIJSINNOVATIE

2.1 LECTORATEN

Het Alfa-college heeft sinds 2009 samen met NHL Stenden Hogeschool het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie'. Daarnaast is vanaf 2017 samen met de Hanzehogeschool Groningen het lectoraat 'Ondernemen in verandering' gestart. In deze paragraaf worden de activiteiten in beide lectoraten in 2017 beschreven.

LECTORAAT DUURZAME VERBINDING IN DE REGIONALE KENNISECONOMIE

Het lectoraat 'Duurzame verbinding in de regionale kenniseconomie' is een gezamenlijk lectoraat van Alfa-college en NHL Stenden Hogeschool. De opdracht van het lectoraat is: ontwikkel, onderzoek en verdiep nieuwe en duurzame vormen van publiek-private samenwerking in lerende netwerken tussen hbo, mbo en regionaal bedrijfsleven op nieuwe combinaties van Vrije Tijd, Wonen en Gezondheid.

Het lectoraat heeft 27 kenniskringleden (waarvan 14 uit het Alfa-college, 5 van NHL Stenden Hogeschool, 8 gasten, waarvan 5 van de Hanzehogeschool en 3 externen divers in regio Drenthe) met 2 promovendi (1 uit NHL Stenden en 1 externe uit de Zorgsector).

Het werkt in 3 regioteams: Drenthe/Noordoost-Overijssel, Groningen en Friesland en binnen 5 onderzoekslijnen:

- Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid
- Crossovers Gezondheid, Wonen en VrijeTijd/Toerisme
- Leren op de werkplek in Recoma-binnenlabs voor docenten
- Leren op de werkplek in Recoma-buitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers
- Lerende netwerken en convenierrollen.

De onderzoekslijnen worden door co-makship tussen hbo en mbo met bedrijven uitgewerkt in zo'n 45 (onderzoeks-)projecten

Het levert een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van onderzoek en onderwijs door samen met andere onderzoekers in binnen- en buitenland maar vooral met het bedrijfsleven vorm te geven aan nieuwe combinaties van Vrije Tijd en Gezondheid in innovatieve real life leeromgevingen, labs of ateliers, zoals het Klooster in Hoogeveen of de kerk in Veenhuizen. Dat gebeurt met multidisciplinaire leerinhouden en multilevel studenten-teams en hun docenten uit hbo en mbo. Daartoe zijn Recoma-binnenlabs ontwikkeld voor en met hbo- en mbo-docenten op onderwijslocaties in Drenthe en Groningen en 16 Recoma-buitenlabs samen met bedrijven en studenten in geheel Noord-Nederland.

Het lectoraat participeert bijvoorbeeld sterk in de derdejaars hbo-module Leisure Networks, in stageopdrachten in mbo-opleidingen in Groningen en Hoogeveen/Hardenberg en in tweedejaars stageprogramma's voor de AD-opleidingen Logistiek en Transport. Ook heeft het mede de nieuwe Master Educatief Leiderschap ontwikkeld, is het bezig een Euregionale summerschool Lerende Netwerken in te richten en heeft het een binationaal en hbo/mbo-project LION met de Hochschule Osnabruck.

Het lectoraat werkt, zeker door toedoen van de grote kracht en expertise van alle kenniskringleden, samen met zo'n 60 actief betrokken bedrijven uit de regio in drie publiek-private multidisciplinaire ketens onder leiding van de kenniskringleden of de lector. De bedrijven zijn innovatieve voorlopers in hun regio of discipline en komen uit de domeinen toerisme, vrije tijd, zorg, welzijn, bouw, economie, facilitaire dienstverlening en hotels, cultuur en sport en bewegen.

Er worden nieuwe combinaties ontwikkeld rondom bijvoorbeeld het Landgoed De 4 Elementen en nieuwe gastconcepten voor de Tuinen van Weldadigheid. De bedrijven komen meer en meer ook uit de euregio. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking in een Community of Practice Tourism met o.a. twee Geoparken, Hondsrug en Terra Vita, over veranderende gastprofielen en nieuwe regionale cross-over-arrangementen met bewoners, bedrijven en bezoekers uit de beide regio's. Het lectoraat leidt diverse lerende netwerken met clusters van bedrijven en/of overheden, bijvoorbeeld het netwerk met 9 afdelingen van de Treant Zorggroep over de rol van informeel leren met en over crossovers op de werkplek. Ook voert het diverse opdrachten uit om de systematiek van het opzetten en leiden van duurzame lerende netwerken ook aan anderen te leren; bijvoorbeeld het lerende netwerk Sportinnovator in de combi Bewegen en vrije tijd.

Er is veel aandacht voor de expertise in de 5 onderzoekslijnen. De onderzoekslijn 'Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid' heeft in 2017 nadrukkelijk de aandacht getrokken van onderzoeksorganisaties als SIA, VWS, NRO en SNN. Dit heeft geresulteerd in een flinke toename van participatie van het lectoraat in meerjarige onderzoeksprogramma's en -consortia. De onderzoekslijnen m.b.t. leren in op de werkplek in Recoma-binnen en -buitenlabs zijn onderwerp geworden van een van onze eigen promovendi i.s.m. de Open Universiteit en van een binationale programma's met de Euregio en o.a. de Hochschule Osnabruck. Ook zijn enkele van onze onderzoeken vanaf oktober 2017 een pilot in het NRO-onderzoeksprogramma 'Vernieuwend Verbinden'. Door de nieuwe onderzoekslijnen 'Leren op de werkplek in Recomabuitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers' en 'Lerende netwerken en convenierollen' heeft het lectoraat in 2017 veel reacties van en verbindingen met externen gehad. Met name voor de lerende Netwerken en de 'regionale innovatie/veldlabs' is de interne en externe belangstelling groot. Die belangstelling heeft ertoe geleid dat in 2018 wordt bezonnen op de vraag om de inzet in lerende netwerken de lectoraatsopdracht te vergroten.

Het lectoraat heeft in 2017 vanwege privéomstandigheden voor een deel zonder de lector moeten functioneren. Delen van haar taak intern zijn overgenomen door vervangers uit het lectoraat zelf, maar de externe contacten (o.a. in externe consortia en tijdens congressen) zijn iets minder benut dan in andere jaren.

De kenniskringleden /onderzoekers waren in 2017 in iets mindere mate rechtstreeks verbonden aan het onderwijs dan in voorgaande jaren. De grote wisseling van leidinggevendenden van de kenniskringleden van zowel Alfa-college als Stenden was daar mogelijk mede debet aan. Het grote aantal gasten dat niet aan Alfa-college of Stenden is verbonden, speelt hierbij mogelijk mede een rol. Ook was de combinatie van multidisciplinair (zorg/welzijn, vrijetijd en techniek) en multilevel (MBO en HBO) beperkter dan voorheen en verschilde deze per regio nogal.

Voor het jaar 2018 zal, mede door bovenstaande ervaringen, in het lectoraat extra aandacht worden besteed aan reflectie op de relatie tussen de lectoraatsopdracht en de daarbij benodigde kwaliteit van met name onze partnerschappen, multidisciplinaire en multilevel crossovers, sterke onderzoekslijnen en Lerende netwerken.

In 2017 is door de lector, I. Delies, het boek 'Verhalen over Verbindingen, regionaal comakership al doende leren en onderzoeken' gepubliceerd. Hierin wordt de onderzoeksidentieit van het lectoraat beschreven en wordt een beeld gegeven van de doorontwikkeling van de onderzoeksfilosofie en -agenda. Dit boek kan worden aangevraagd op de site

van het lectoraat: www.regionalekenniseconomie.nl

LECTORAAT ONDERNEMEN IN VERANDERING

Dit lectoraat is een samenwerking tussen de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college. Het is gestart in februari 2017 met Alexander Grit als lector. In oktober heeft de publieke installatie van het lectoraat plaatsgevonden met een opening door de burgemeester van Groningen, de heer Den Oudsten, een succesvol symposium en feestelijke installatie. Het doel van het lectoraat is het versterken van de vitaliteit van het ondernemerschap in het Noord-Nederland. Onder vitaliteit wordt verstaan het samenspel tussen de ondernemer, onderneming en de omgeving. Hoe kunnen zij zichzelf opnieuw verbinden? Het lectoraat heeft een kenniskring bestaande uit acht docent-onderzoekers, vertegenwoordigers van externe organisaties en ondernemers en vier aandachtsgebieden: ondernemerschapsonderwijs, retail-ontwikkeling, bedrijfsopvolging en succes en faalfactoren voor ondernemen in Noord-Nederland.

In maart 2017 zijn de plannen voor de ontwikkeling van het lectoraat voor het jaar 2017 gepresenteerd.

Uitgangspunten zijn om zoveel mogelijk bij bestaande innovatieve initiatieven aan te sluiten ten einde efficiëntie en impact te bereiken bij de ontwikkeling van duurzame kennis, deelname aan maatschappelijk debat en een bijdrage leveren aan een verbeterd curriculum. De concrete doelen zijn:

- samenwerkingen aan te gaan met ondernemersverenigingen van binnensteden ten einde het onderzoeken van de mogelijkheid 'thema-straten' te ontwikkelen;
- door middel van onderzoek mogelijke versterkingen voor het ondernemerschapsonderwijs van kunstgerelateerde opleidingen en opleidingen voor statushouders van het Alfa-college te realiseren;
- in samenwerking met andere lectoraten nieuwe concepten 'ter verbinding' te ontwikkelen en testen;
- het ondernemerschapsonderwijs te internationaliseren;
- contact te zoeken met partners inzake bedrijfsopvolging in de regio EemsDelta.

In 2017 zijn de doelen gerealiseerd. Het lectoraat heeft geïnvesteerd in onderzoek inzake het trainen van adviesraden en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Dit is gebeurd in het kader van het ontwikkelen van duurzame kennis en concrete innovaties voor de beroepspraktijk. Door kenniskringleden te selecteren die actief zijn in het onderwijs, kon relatief snel kwalitatieve voortgang worden geboekt op de aandachtsgebieden. Inzake vernieuwende retail-concepten heeft het lectoraat twee succesvolle projecten afgerond: een bij de Cityclub Groningen en een in Hardenberg. De projecten hebben ook ruime aandacht in de pers gekregen. Bij deze projecten heeft het lectoraat actief meegedaan in het maatschappelijk debat. Het lectoraat heeft onderzoek gedaan bij de module Kiemkracht van het Alfa-college en het Marian van Os Centrum van Ondernemerschap van de Hanzehogeschool. Beide onderzoeken hebben geleid tot het aanpassen van de programma's. Ten einde een grotere impact te bereiken heeft het lectoraat in 2017 geparticipeerd in drie subsidieaanvragen inzake Intereg, Erasmus+ en RIF. In samenwerking met het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie' zijn twee initiatieven ontwikkeld: samenwerking met de gemeente Groningen en een mobiele 'werkplaats'. Een docent van het Alfa-college is een promotietraject gestart bij de RUG inzake ondernemerschapsonderwijs aan statushouders met de lector als copromotor. Studenten van de opleiding Small Business and Retail Management hebben onderzoek verricht naar bedrijfsopvolging in de EemsDelta en de resultaten zijn gepresenteerd op een ondernemersbijeenkomst van de samenwerkende gemeenten. Daarnaast heeft het lectoraat gesproken over ondernemerschap voor diverse gezelschappen en bijeenkomsten, zoals Koepel Groningen, leiderschapsbijeenkomst Alfa-college, platform Groningen en kerstbijeenkomsten.

In 2018 gaat het lectoraat verder met onderzoeken naar het inzetten van adviesraden bij ondernemerschapsvraagstukken en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Kernuitgangspunt zal zijn om het entrepreneurial capital (ondernemend vermogen) van studenten, opleidingen en organisaties te versterken en te onderzoeken tot welke managementimplementaties dit zal leiden. Deze kennis zal onder andere worden gevaloriseerd bij projecten zoals Kiemkracht 2.0, Hardenberg retail 2.0, Drentse N-wegen, onderwijs aan statushouders, internationalisering van curricula en de ontwikkeling van nieuwe keuzedelen. In mei 2018 is het lectoraat actief op het Suikerunie-terrein bij het ontwikkelen van ontdekkingsruimten in samenwerking met kunstenares Claudy Jongstra.

Het jaar 2018 zal een jaar worden waarin nieuwe methoden getest gaan worden en gekeken wordt naar managementimplementaties bij verdere opschaling.

2.2 RIF-PROJECTEN

In het kader van ons strategisch beleid zetten we in op het samen met relevante partners ontwikkelen van ons onderwijs. Kernachtig komt dat tot uiting in koersuitspraak 3: Wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs. We zijn er dan ook trots op dat we zowel in de eerste, in de tweede tranche als in de vierde tranche van de aanvragen in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) projectaanvragen die we als penvoerder samen met een groot aantal partners hebben ingediend, zijn gehonoreerd:

- in de eerste tranche, in juni 2014: het project RTC 2020
- in de tweede tranche, mei 2015: het project Model Regiomaal co-makership
- in de vierde tranche, mei 2017: het project Fieldlab PracTICe

Hieronder wordt de stand van zaken in onze RIF-projecten weergegeven.

RIF-PROJECT RTC 2020

Het RTC is het Regionaal Techniekcentrum in Hardenberg. In het RIF-project RTC 2020 wordt gewerkt aan het verhogen van de instroom in de technische opleidingen/beroepen, het versterken van het innovatief vermogen in de regio Hardenberg en het vernieuwen van de onderwijsprogramma's.

Als het gaat om het *verhogen van de instroom*, is het volgende gerealiseerd:

- *lesprogramma primair onderwijs*: de activiteiten voor dit lesprogramma zijn verder verankerd en er is een nieuw element toegevoegd met de informatiemarkt. Om deze activiteiten ook in de toekomst te kunnen blijven uitvoeren zal het RTC hier extra in moeten investeren.
- *kennismakingsstages*: naast de kennismakingsstages voor vmbo-leerlingen zijn door de bouw-opleidingen ook op de vo-scholen workshops gegeven. De kennismakingsstages worden nu niet alleen georganiseerd voor leerlingen van de partnerschool, het Vechtdal College, maar ook voor leerlingen van De Nieuwe Veste en het Greijdenus

College.

- *kennismakingstraject ouders*: het bereiken en betrekken van ouders voor een opleidingskeuze richting techniek blijft een moeilijk opgave. Het komend projectjaar zal hier extra aandacht aan besteed worden door te focussen op de Open Bedrijven Dag.

M.b.t. het *versterken van het innovatief vermogen* waren de ontwikkelingen op de diverse onderdelen:

- *inrichten kenniskring*: het opzetten en uitvoeren van een kenniskring voor het beantwoorden van innovatievraagstukken blijkt uit de ervaring van de afgelopen jaren te hoog gegrepen. De behoefte aan samenwerking tussen onderwijs en bedrijven is echter zeker aanwezig. Er moet dan ook gezocht worden naar een ander bindend thema waarop onderwijs en lid-bedrijven elkaar kunnen ontmoeten.
- *ontwerpen en bouwen van een blended learning-platform*: op dit thema zijn afgelopen jaar belangrijke stappen gezet. Gezien de voordelen die de docenten en instructeurs nu al ondervinden van de ontwikkelde deelproducten (luchtdicht bouwen, zonne-energie en robotisering), kan het komend projectjaar op dezelfde manier worden doorgewerkt.
- *uitvoeren Bedrijfsauditplan*: afgelopen jaar heeft er geen audit plaatsgevonden, omdat in de afgelopen tijd veel bedrijfsmatige verbeteringen zijn aangebracht (zowel bouwtechnische als op het gebied van de technische outillage) en er nog meer volgen. Het is daarom logischer een audit te plannen nadat alle verbeteringen zijn doorgevoerd, zodat de audit volledig op de nieuwe situatie betrekking heeft. Dit zal plaatsvinden in het voorjaar van 2018 voor de opleidingen bouw, mechanische techniek en installatie.

Bij het vernieuwen van de onderwijsprogramma's waren in 2017 de ontwikkelingen:

- *internationale samenwerking met Duitsland*: dit staat door de groei van de economie in Nederland in een ander daglicht. De oorspronkelijke gedachte om door de samenwerking meer kansen op de Duitse arbeidsmarkt te creëren voor leerlingen wordt ingehaald door de grote vraag naar personeel in Nederland. Toch hebben enkele leerlingen een werkplek over de grens gevonden, zoals bij installatiebedrijf Kronemeijer. Het RTC is nu meer gericht op de werving van leerlingen om aan de vraag van de lid-bedrijven te kunnen voldoen. Dankzij de positieve economische situatie van dit moment zijn alle leerlingen nu bij Nederlandse bedrijven te plaatsen. Door het gestarte Interreg-project 'Dubbele kwalificering = dubbele kans' krijgt het lesprogramma waardoor de leerlingen kunnen werken op de Duitse arbeidsmarkt, vorm en inhoud. Hiermee wordt de samenwerking met Duitsland gecontinueerd.
- *opzetten modulaire plusprogramma's*: inmiddels heeft de invoering van keuzedelen in het mbo de ontwikkeling van plusprogramma's gekruist. Hierdoor kreeg een deel van de plusprogramma's de vorm van een keuzedeel. Voorbeelden hiervan zijn luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing.
- *professionalisering docenten*: de activiteiten voor dit thema zijn in lijn met de planning en worden op flexibele wijze ingevuld, afhankelijk van de innovaties die opgepakt worden. Hierbij kan gedacht worden aan cursussen op het gebied van duurzaamheid en energiebesparing, het vergroten van coachvaardigheden, het leren werken met CNC-houtbewerkingsmachines en blended learning.
- *opzetten om- her en bijscholingstraject*: binnen dit thema heeft een verbreding plaatsgevonden omdat nu ook 'werkzoekenden' een opleiding in het RTC kunnen volgen en cursussen, zoals luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing, worden vermarkt. Gezien de grote hoeveelheid kleine MKB-bedrijven, blijft het vermarkten lastig. De vragen van de bedrijven zijn heel branche-specifiek. In het bestuur van het RTC wordt besproken hoe hiermee om te gaan.

Om ervoor te zorgen dat de resultaten van het RIF-project RTC 2020 worden verduurzaamd, zijn er werkgroepen per sector actief, met vertegenwoordigers van bedrijfsleven en onderwijs in de gehele breedte. In 2017 is verder gewerkt aan het verstevigen van de bestuurlijke kracht en het professionaliseren van de verschillende deelbesturen. Er is een strategische agenda opgesteld en er is gewerkt aan de visie en missie van het RTC in de verschillende deelbesturen.

Jaarlijks wordt een onafhankelijk onderzoek naar de voortgang van dit RIF-project uitgevoerd. Op basis van de aanbevelingen die daaruit voortkomen, worden activiteiten geïnitieerd.

RIF-PROJECT MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Een van de beoogde resultaten van dit project is, dat in 2019 tenminste de helft van de opleidingen van het Alfa-college volgens de principes van Regionaal Co-makership worden uitgevoerd. Om dit te kunnen realiseren is het belangrijk dat in het RIF-project Model Regionaal Co-makership wordt gewerkt als partner in ontwikkeling binnen een lerende economie, waar binnen een experimentele omgeving ruimte is voor diverse samenwerkende partijen om te komen tot innovatieve oplossingen. Kernbegrippen van regionaal co-makership zijn: multidisciplinair, multilevel en cross-over. De activiteiten in dit RIF-project worden uitgevoerd in een aantal deelprojecten. In [bijlage 13](#) is daarvan een overzicht opgenomen, met per deelproject de in 2017 behaalde resultaten.

In algemene zin waren voor het gehele projectjaar 2017 de voornemens:

- het verder uitbouwen van het netwerk van partners;
- het verwerven van opdrachten die door multidisciplinaire en multilevel teams worden uitgevoerd;
- het uitvoeren van meting 1 van het onderzoeksprogramma;
- het opzetten van een programma voor verduurzaming van het model Regionaal Co-makership;
- een vast dagdeel per week inroosteren waarop alle bij het programma betrokken studenten en docenten samen kunnen werken aan de vraagstukken.

Daarvan is in 2017 het volgende gerealiseerd:

- bij aanvang van het project in 2015 waren 77 partners uit het bedrijfsleven, instellingen en overheden verbonden aan het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Partners zijn afgevallen en nieuwe partners zijn toegetreden, waardoor de teller eind schooljaar 2016-2017 op 96 partners stond;
- de door de partners verstrekte opdrachten kregen in de loop van 2017 steeds meer een multidisciplinair karakter. Met als gevolg dat steeds meer opleidingen zich aansloten bij de projecten;
- in het onderzoeksprogramma dat is uitgevoerd onder regie van het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie', is gewerkt aan de afronding van de 0-meting, mede door het publiceren van een publieksversie over de bevindingen, en is een start gemaakt met het uitvoeren van meting 1.
- een belangrijk aspect van het RIF-project model Regionaal Co-makership is de verduurzaming van het onderwijsconcept. In 2017 is, in samenwerking met een externe deskundige, een eerste aanzet gegeven voor het verduurzamingprogramma. Dit programma wordt opgezet in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg;
- In Hoogeveen, waar 6 van de 8 deelprojecten van het programma worden uitgevoerd, is in overleg met het managementteam een dagdeel per week ingeroosterd waarop alle bij de RIF betrokken studenten en docenten samen werken aan innovatieve vraagstukken.

Kenmerkende aspecten van het programma Regionaal Co-makership zijn het groot aantal deelnemende partners en de principes van Regionaal Co-makership waarmee binnen de deelprojecten gewerkt wordt. Dit brengt met zich mee dat de inbreng van sommige partners geen continuïteit heeft, maar slechts incidenteel plaatsvindt. Dit heeft tot gevolg dat sommige partners minder uren realiseren in de samenwerking (ook al ligt er onder de samenwerking een getekende overeenkomst). Een ander aspect in de samenwerking met een groot aantal partners is de (on)mogelijkheid om met alle partners opdrachten/vraagstukken te formuleren. Het zijn er simpelweg te veel. Het vereist veel inspanning van de projectleiders om de partners blijvend te verbinden aan het programma; dit heeft tot gevolg dat bij sommige deelprojecten urenregistraties achterblijven.

2018 is een cruciaal jaar voor het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Met name het aspect verduurzaming moet duidelijk vorm krijgen. Hiervoor zullen in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg pilots worden opgezet waarin medewerkers van het Alfa-college worden bijgeschoold in coaching en projectmatig werken. Daarnaast zullen oplopen worden georganiseerd voor leidinggevenden van het Alfa-college, aangesloten partners en studenten, waarin gevraagd wordt naar de opgedane ervaringen binnen de deelprojecten van het RIF-project Regionaal Co-makership. Verder krijgen het in stand houden, en waar mogelijk uitbreiden, van de netwerken voortdurende aandacht en zullen steeds meer onderwijsteams betrokken worden bij de uitvoering van het onderwijsconcept. Vanzelfsprekend zullen er innovatieve vraagstukken binnenkomen die waar mogelijk door multidisciplinaire en multilevel teams van studenten en docenten worden uitgevoerd.

RIF-PROJECT FIELDLAB PRACTICE

In dit RIF-project willen we een uniek opleidings- en innovatiecentrum ontwikkelen voor de bouw- en installatiebranche in Groningen. Het doel is om onderwijs beter aan te laten sluiten op regionale ontwikkelingen op het gebied van aardbevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig wonen. Dit gebeurt in afstemming met onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden.

Dit project is gestart in mei 2017. In de eerste fase is er gewerkt aan het opstellen van een team van mensen die na de zomervakantie met hun werkzaamheden in het kader van de projectdoelstellingen aan de slag konden gaan. Vanaf september 2017 is dit team daadwerkelijk gestart en zijn al verschillende opbrengsten zichtbaar geworden. In 2018 worden de werkzaamheden verder voortgezet en uitgebreid om zoveel mogelijk van de doelstelling te bereiken zoals die in de RIF zijn opgesteld. Hieronder volgt een overzicht van hetgeen gerealiseerd is binnen de vier projectdoelstellingen in 2017.

1. Verbeteren van kennis van 1.700 studenten in de bouw- en Installatieopleidingen op het gebied van bevingbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Binnen deze doelstelling zijn nieuwe modules en curricula ontwikkeld zoals een basistraining Revit, vier modules Installatietechniek, een module thuisbesturingstechniek d.m.v. Raspberry Pie en een keuzedeel metselen en worden plusmodules Beving voor niveau 4-studenten ontwikkeld. Daarnaast is gewerkt aan het versterken van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo-hbo. Zo loopt er vanaf november een project waarin studenten van de Hanzehogeschool en het Alfa-college gezamenlijk werken aan het ontwerpen van Tiny Houses voor Gebiedscoöperatie het Westerkwartier, is er een initiatief gestart waarbij studenten van Hanzehogeschool op het Alfa-college onderwijs krijgen in BIM, Building Information Modelling, en hebben VMBO-leerlingen lessen gevolgd op het MBO aansluitend op hun keuzedeel. Bovendien is eraan gewerkt om bedrijfscausistiek en praktijkprojecten te integreren in het onderwijs door o.a. met

woningbouwstichting Groninger Huis een traject te starten waarbij studenten van het Alfa-college een Tiny House gaan bouwen voor een project in Wagenborgen en hebben studenten Human Technology een multidisciplinair project gedraaid met studenten Zorg binnen Health Hub Roden.

2. Verbeteren van kennis en vaardigheden van 40 docenten en 40 praktijkopleiders en 1.200 medewerkers en zij-instromers op het gebied van bevestigingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Er is een bijscholingsprogramma voor docenten ontwikkeld met daarin o.a. masterclasses Hybride waterpomp, Energieopslag, Risicobeheersing drinkwaterinstallaties, Pointclouds to BIM en BIM to model. Ook is een cursus Energie-maatwerkadviseur georganiseerd voor docenten en personeel van projectpartners. Ten behoeve van het professionaliseren van praktijkopleiders en gastdocenten is samen met OTIB, het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf, gekeken hoe hen op te leiden. In afstemming met het EPI-kenniscentrum is ook beoordeeld of dit ook voor andere branches kan. Ten slotte wordt samen met de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe, 'Werk in zicht', gekeken naar kandidaten voor het 1000-banenplan in het bevestigingsgebied en zijn ten behoeve daarvan modules voor de opleiding Metselen ontwikkeld.

3. Het verbeteren van de vaardigheden van 1.700 studenten op het gebied van bevestigingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Dit gebeurt door het delen van praktijkfaciliteiten en specialistische apparatuur tussen deelnemende onderwijsinstellingen (vmbo-mbo-hbo) en bedrijven. Zo krijgen studenten van het Alfa-college en de Hanzehogeschool samen les binnen het Tiny Houses-project, krijgen VMBO-leerlingen oriëntatieprogramma's binnen het MBO en is het initiatief genomen voor het starten van een Fab Lab, waarbij ook wordt gekeken naar welke mogelijkheden de partners reeds hebben. Met Acantus, zijn gesprekken gevoerd over het realiseren van pop-up praktijkfaciliteiten in de regio (proefwoningen en gebouwen).

4. Het laten groeien van de Fieldlab Practice-community met 10 bedrijven per jaar. Binnen deze community worden actief nieuwe samenwerkingsverbanden gesmeed en kennis en ervaringen gedeeld.

Ten behoeve van het realiseren van deze doelstelling zijn een aantal kennisdelingsbijeenkomsten gehouden voor aangesloten partners. Er is een startbijeenkomst gehouden in september en er is aangesloten bij een aantal bijeenkomsten georganiseerd door EPI-kenniscentrum. Daarnaast konden de partners deelnemen aan de bij doelstelling 2 genoemde masterclasses. Ook is het initiatief genomen om een aantal bijeenkomsten te organiseren: een bijeenkomst voor bouwbedrijven en installatiebedrijven om hen te informeren over de verschillende initiatieven in dit RIF-project en het RIF-project Model Regionaal Co-makership en een bijeenkomst waar samen met het Zorg Innovatie Forum verschillende initiatieven uit de regio op het gebied van Healthy Ageing worden gepresenteerd vanuit het perspectief om daar eventueel bij aan te sluiten. De Fieldlab PracTice community is ook toegenomen met een aantal bedrijven, o.a. met Cadac, Groninger Huis en Gebiedscoöperatie Westerkwartier. Met Grohe zijn gesprekken gaande over investeren in praktijkfaciliteiten.

2.3 EPI-KENNISCENTRUM

In 2014 is door het Alfa-college, de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen in een samenwerkingsverband het EPI-kenniscentrum opgericht. Het doel van de drie kennisinstellingen is om daarmee een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven binnen het 'aardbevingsdossier'. EPI-kenniscentrum verzorgt aardbevingsgerelateerde kennisdeling op het gebied van o.a. bouwen, techniek, veiligheid, psychosociale gevolgen en innovatie.

Via de pijlers Educatie, Praktijk en Innovatie (EPI) verzorgt het EPI-kenniscentrum onder meer opleidingen, trainingen, kennisbijeenkomsten, excursies en symposia, op elk niveau. Er wordt samengewerkt met het bedrijfsleven, de overheid en belangenorganisaties en het EPI-kenniscentrum voorziet zo de huidige en toekomstige (beroeps)bevolking van relevante kennis en vaardigheden. De drie kennisinstellingen willen zo bijdragen aan een mooi Groningen waar bewoners veilig, gezond en comfortabel kunnen wonen en werken. EPI-kenniscentrum ontleent kracht en toegevoegde waarde aan deze unieke samenwerking.

Daarbij kan EPI-kenniscentrum buiten de systematiek van deze instellingen een rol spelen in de samenwerking met alle organisaties, profit- en non-profit, die bereid zijn kennis te delen of een kennisbehoefte hebben. Hierdoor heeft EPI-kenniscentrum - naast de producten die met en voor de onderwijsinstellingen verzorgd worden - ook een eigen complementair aanbod van trainingen, opleidingen en kennisdelingsbijeenkomsten.

In 2017 is het EPI-kenniscentrum een belangrijker en meer zichtbare partner geworden in de kennisoverdracht in de regio. Er wordt door het EPI-kenniscentrum fors geïnvesteerd in de kennisprogramma's van de reguliere opleidingen van Alfa-college, Hanzehogeschool en RUG. Er worden nascholingen verzorgd in een programma voor kennisdeling waar de nieuwste ontwikkelingen, maar ook bestaande onderbelichte kennis, aandacht heeft gekregen. Door de komst van de, mede door EPI-kenniscentrum gefinancierde, Turkse lector Aardbevingsbestendig bouwen bij de Hanzehogeschool komt internationale kennis naar Groningen. De resultaten van de lector worden door het EPI-kenniscentrum gemonitord en zijn kennis wordt verwerkt in de nieuwe trainingen over aardbevingsbestendig bouwen en een specialistische seminar over funderingstechnieken.

Het EPI-kenniscentrum is intensief verbonden met de RIF-project Fieldlab PractICE van het Alfa-college (zie [paragraaf 2.2.](#)). Niet alleen door een forse financiële bijdrage maar ook vanuit het gezamenlijk belang om goede aanvullende scholingen voor de regio op MBO-niveau te ontwikkelen. Deze (bij)scholingen kunnen zowel door het EPI-kenniscentrum worden aangeboden aan de verschillende partijen in de regio als door het Alfa-college als aanvullende (keuze)programma's voor de reguliere studenten, waarmee deze goed worden voorbereid op het werk in de regio.

De module Communicatie en Gedrag is in 2017 weer gevolgd door 159 studenten (127 geslaagd) van de techniekopleidingen van het Alfa-college en 45 studenten (44 geslaagd) van de locatie Stadskanaal van Noorderpoort. Daarnaast hebben 26 studenten (25 geslaagd) van SchildersCOOL en 30 studenten (24 geslaagd) van SSPB de training communicatie en gedrag gevolgd.

De bouwopleidingen van het Alfa-college hebben in afstemming met het EPI-kenniscentrum het gezamenlijk ontwikkelde keuzedeel 'Aardbevingsbestendig Bouwen' als pilot aangeboden gekregen. Onderwerpen daarin zijn o.a. informatie over het ontstaan van de aardbevingen en excursies naar aardbeving-gerelateerde activiteiten in de regio zoals aardbevingsbestendig bouwen.

EPI-kenniscentrum en Alfa-college acteren in onderling overleg gezamenlijk op de arbeidsmarkt, bij provincie, UWV, werkpleinen en cao-partijen waarbinnen beide vanuit hun eigen expertise een aanvullend aanbod inbrengen. We zijn gezamenlijk actief partner in het netwerk dat als doel heeft om zoveel mogelijk werkzoekenden in de G11 (de 11

plattelandsgemeenten in de provincie Groningen die het meest te lijden hebben van de aardbevingen) voor te bereiden op werk in het aardbevingsgebied (het '1000-banenplan') en participeren gezamenlijk in het aanjaagteam van het project Dienstverlening Werkzoekenden en projecten Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt (project DWSRA).

Het EPI-kenniscentrum heeft op verzoek van de partners en de financiers een Raad van Advies en een Programmaraad opgericht waar het Alfa-college in participeert. Het EPI-kenniscentrum heeft in 2017 in overleg de onderwijskundige samenwerking met BuidInG (Building in Groningen, een kennis- en innovatiecentrum voor toekomstbestendig bouwen) uitgewerkt en gezamenlijk beschreven hoe beide organisaties elkaar in de aardbevingsregio kunnen versterken.

Het EPI-kenniscentrum is in 2017 zowel intern (organisatorisch) als extern (opgavegericht) gegroeid in de mate waarop het zijn dienstverlening heeft georganiseerd en bestendig en daarmee de basis heeft gelegd voor verdere groei, zowel kwalitatief als kwantitatief.

2.4 RIJNLAND INSTITUUT

Het Rijnland Instituut is een samenwerkingsverband tussen NHL Stenden, Alfa-college en Drenthe College. Sinds september 2017 is de Hanze Hogeschool als associate partner aangesloten. Het is een netwerk waarin kennis wordt ontwikkeld, gedeeld en toegepast door en voor het regionale beroepsonderwijs (hbo en mbo) en met partners in de beroepenvelden op het gebied van de Duits-Nederlandse internationalisering.

Het Rijnland Instituut wil de krachten bundelen van alle initiatieven van het mbo en hbo, de regionale en lokale overheid en het bedrijfsleven in Drenthe met Duitse partners. Er is afstemming met de verschillende 'stakeholders' binnen de onderwijsinstellingen die initiatieven hebben ontwikkeld in samenwerking met Duitse partners. Met hen wordt overlegd hoe, waar en waarmee het Rijnland Instituut de initiatieven kan ondersteunen en eventueel coördineren.

Het vierde symposium 'Grensoverschrijdende techniek, toerisme, taal en cultuur en Learning Innovation Organisation Network (LION)' in november 2017 toonde een staalkaart aan projecten waarin onderwijs en werkveld aan beide kanten van de grens nauw optrekken: onderwijsinnovatie, Job-beurzen, taal en cultuurprogramma's en stage- en studiemogelijkheden.

Voor de fysieke realisatie van een Kennisinstituut/Kennisconsulaat is op verzoek van de gemeente Emmen en de provincie Drenthe een subsidieaanvraag ingediend; deze is in december 2017 toegekend. Het Rijnland Instituut is hiermee het kennisinstituut voor Duits-Nederlandse betrekkingen voor de drie noordelijke provincies (startend vanuit de Provincie Drenthe), waar iedereen terecht kan met vragen, suggesties of onderzoekideeën op het gebied van grensoverschrijdende scholing en werkveld.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) vertegenwoordigt als expert 'Vrijtijdseconomie' de gemeente Emmen binnen het RELOS 3-project. Het is een gezamenlijk Europees project met samenwerking van SNN en ESF.

Elk jaar wordt de samenwerking tussen Alfa-college Hoogeveen (Business School) en Berufs Bildende Schule Lingen de module 'International Trade' aangeboden. Inmiddels wordt er een gezamenlijke Erasmus Plus aanvraag ingediend. De opleidingen Zorg en Welzijn van het Alfa-college hebben een nauwe samenwerking met de Berufs Bildende Schule Leer en Oldenburg. De opleidingen ICT zijn aangesloten bij het IT-Netwerk in Leer en beginnen met een samenwerking met GBS Nordhorn.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) heeft een Excellentieprogramma Duits Multidisciplinair ontwikkeld. Inmiddels wordt het op het HBO toegepast en krijgen studenten daarvoor 3 CE.

Het Rijnland Instituut heeft in samenwerking met het lectoraat Duurzame Innovatie in de regionale kenniseconomie een gezamenlijke Interreg Va aanvraag voor het project 'Community of Practice Euregionaal 2.0' ingediend.

In mei en oktober 2017 is de expert- en adviesgroep Rijnland Instituut bij elkaar gekomen bestaande uit vertegenwoordigers van middelbaar en hoger onderwijs, lokale en regionale overheden en het bedrijfsleven uit zowel Duitsland als Nederland. Deze komt twee maal per jaar officieel bijeen en maakt deel uit van het netwerk als samenwerkingspartner.

De komende jaren richten we ons op de vraagstelling of het mogelijk is de burgers in de regio te verbinden. We zijn op zoek naar en geven vorm aan de creatie van een burger die grensoverschrijdend denkt en handelt en die zich nieuwe ideeën als Europees burger eigen maakt. Is het mogelijk de grens, die vaak vooral in de hoofden van mensen zit, te slechten en de barrières in de economische en culture ontwikkeling weg te nemen? Het Rijnland Instituut is in die zin een testcase voor Europa. Als deze pilot tussen Noord-Nederland en Nedersaksen slaagt, dan is het ook mogelijk elders zulke Europese regio's te realiseren in andere grensgebieden.

De inspanningen die in het onderwijs plaatsvinden op het gebied van grensoverschrijdend onderwijs, missen slagkracht wanneer deze niet aansluiten bij de grensoverschrijdende sociaal-economische thema's en gedragen worden door de lokale en regionale bestuurders, politici en ondernemers. Het Rijnland Instituut ontwikkelt daarom voor hen een leergang Duits – Nederlandse betrekkingen. Bij voldoende inschrijvingen zal de leergang worden aangeboden in 2018. De leergang zal bestaan uit zes jaarlijkse bijeenkomsten voor groepen van maximaal twaalf personen van beide kanten van de grens. De (dag)bijeenkomsten zijn thematisch en worden door thema-experts verzorgd op locaties binnen het gebied van de Eems-Dollard Regio (EDR)/Euregio, evenredig verdeeld in Duitsland en Nederland.

In het Rijnland Instituut willen we grensoverschrijdend nieuwe ideeën formuleren en vervolgens in praktijk brengen. Daarvoor moeten onderwijs, werkveld en arbeidsmarkt in een goede relatie tot elkaar en vooral nauw samen met elkaar optrekken. Als wij erin slagen een gezamenlijk onderwijsplan te formuleren met de partners aan weerszijden van de grens, tweetalige opleidingen te creëren met volop overstapmogelijkheden en een diploma dat zowel in Nederland en Nedersaksen geldig is, kan de regio uitgroeien tot een voorbeeld voor andere gebieden.

2.5 INNOVATIEPLANNEN VAN TEAMS

In 2017 stond voor wat betreft de innovatieplannen voor teams vooral de verbeterde planvorming van de innovatieplannen op de agenda. Dit wilden we bereiken door:

- het verbeteren en aanscherpen van de criteria voor het aanvragen van een innovatiebudget, met meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- een betere voorlichting gericht op de procedure van aanvragen, de kwaliteit van de projectaanvragen en het gezamenlijk uitwerken van innovatieve ideeën.

We hebben dat bereikt door de volgende acties:

- de samenstelling van de voorbereidingsgroep is gewijzigd, waardoor een directe verbinding is gelegd met de ervaring die er is met innovatie in de beide lectoraten. Op basis van gesprekken in de voorbereidingsgroep zijn de voorwaarden en is het format aangescherpt, gekoppeld aan de gewenste ontwikkeling: meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- er zijn voor de inleverdatum van de plannen verplichte werkbijeenkomsten voor potentiële indieners van innovatieplannen georganiseerd;
- de plannen zijn in eerste instantie voor een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget geselecteerd door een selectiecommissie, bestaande uit de voorbereidingsgroep, aangevuld met een opleidingsmanager, een docent en de kartrekker van het thema Excellentie van het kwaliteitsplan;
- het College van Bestuur heeft de voordracht van de selectiecommissie overgenomen en daarnaast nog enkele andere innovatieplannen gehonoreerd.

Voor het schooljaar 2017-2018 zijn 9 innovatieplannen met een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget in het Alfa-college gestart. In [bijlage 14](#) is een overzicht van deze plannen opgenomen, inclusief de voortgang in 2017.

Voor 2018-2019 wordt in het voorjaar een vergelijkbaar traject gevolgd met inspirerende bijeenkomsten voor potentiële indieners van de innovatieplannen. Daarnaast wordt in 2018 onderzoek gedaan naar hoe de innovatieplannen zich verder kunnen doorontwikkelen.

2.6 OVERIGE ONDERWIJSINNOVATIES IN EN MET DE REGIO

2.6.1 REGIO GRONINGEN

TOEKOMSTIG TECHNISCH VAKMANSCHAP IN NOORD-NEDERLAND

Een nieuwe opleiding ontwikkelen op het snijvlak van techniek, ICT en duurzaamheid: dát was het idee waarmee acht Noord-Nederlandse partijen, waaronder het Alfa-college, de Rijksuniversiteit Groningen, OTIB en diverse bedrijven uit de installatiebranche, bij elkaar kwamen. Door met elkaar om tafel te gaan, erkenden deze partijen de noodzaak om als onderwijs, bedrijfsleven en overheden intensief samen te werken om toekomstbestendige opleidingen en duurzaam vakmanschap te realiseren. Het project is in januari 2017 voorbereid en is na de zomer opgestart voor onze mbo-studenten van elektro- en installatietechniek niveau 4. Omdat er op niveau 3 geen soortgelijke opleiding is, zijn er ook een aantal studenten van niveau 3 gestart.

In de ontwikkeling van de opleiding ligt de focus op drie belangrijke pijlers: digitale vaardigheden, 'social skills' en technische kennis. Daarnaast is er veel aandacht voor het probleemoplossend vermogen en zelfstandig werken, vaardigheden (21st Century Skills) die de studenten nodig hebben in hun toekomstige werkveld.

Voor het ontwikkelen van de sociale vaardigheden worden methodieken ingezet die in Amerika al jaren goede resultaten opleveren: de 'Workplace literacy arc' en de reflectieve 'Learning reports'. Met de inzet van een coach wordt de link tussen het werkveld en de vertaling naar de lessen gelegd. De rol van de coach is een wezenlijk andere rol dan die van de mentor. De coach heeft zowel een verbinding met het onderwijsprogramma als direct contact met het werkveld. De coach zorgt ervoor dat het proces in de volle breedte kan worden ingezet en gevolgd.

Met het project willen de betrokken partijen een succesvol voorbeeld en een succesvolle inspiratiebron zijn voor andere opleidingsinstituten. Om te zorgen voor een duurzame plaatsing van jongeren op de arbeidsmarkt, moeten we het ontwikkelen en uitvoeren van beroepsopleidingen niet meer zien als een taak van het onderwijs alleen, maar er ook en juist voor zorgen dat het bedrijfsleven actief bijdraagt aan de innovatie van technische beroepsopleidingen. In alle facetten is in dit project dan ook sprake van een gedeelde gezamenlijke verantwoordelijkheid bij zowel het ROC als het bedrijfsleven.

Rondom de ontwikkeling van de opleiding Technicus engineering I & E is een projectgroep gevormd van onderwijsinstellingen en installatiebedrijven uit Noord-Nederland. Samen werken zij, onder de projectnaam 'Toekomstbestendig technisch vakmanschap' aan de ontwikkeling van een opleiding waar vakmensen van de toekomst worden opgeleid. Het vooraf meenemen van alle partijen is een succesvolle factor gebleken en heeft er mede voor gezorgd dat er veel snelheid gemaakt kan worden in het lerende proces. Ouders en studenten zijn erg enthousiast over de andere onderwijsopzet waarbij ze in nauwe samenwerking met het werkveld opdrachten uitvoeren. Vanuit het werkveld geeft men aan dat dit project kansen biedt om de doelgroep van toekomstige arbeidskrachten te bereiken. Studenten worden ook actief betrokken bij de ontwikkeling van het project zelf: zo hebben een aantal studenten een projectvergadering bijgewoond en worden ze regelmatig gevraagd om feedback.

De uiteindelijke doelstelling van het project is: een vernieuwde vakmanschapsopleiding op het niveau van mbo-4, die leerlingen voorbereidt op technische combinatiefuncties in de toekomst. Dat doen we niet alleen door ze installatie- en elektrotechnische vaardigheden bij te brengen, maar ook en juist door te focussen op nieuwe (digitale) technologieën en veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van hun persoonlijke en sociale vaardigheden. Daarnaast bereiden we de leerlingen voor op het toekomstig vakmanschap door het 'leren-leren' methodisch in te bouwen in de opleiding.

Het is een nieuwe aanpak voor het ontwikkelen van opleidingen die aansluiten bij de vraag uit het bedrijfsleven. Dat doen we door zowel het onderwijs als het bedrijfsleven verantwoordelijk te maken voor het ontwikkelen van de vakmanschapsopleiding.

Jaarlijks worden 15 tot 30 talentvolle jongeren (tot 25 jaar) in een duale opleiding opgeleid, een opleiding die wordt uitgevoerd door het Alfa-college samen met de technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. De opleiding wordt halverwege omgezet in een werk-leerplek (traineeship) met arbeidscontract bij technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. We bouwen op deze wijze aan een actieve learning community (kennisnetwerk) in Noord-Nederland op het gebied van vakmanschap. Een evaluatie van dit project zal plaatsvinden in 2018.

BOUMABOULEVARD

CROSS-OVERS

Cross-overs komen tot uiting in mooie initiatieven zoals de studenten van ICT die een telefooncentrale bouwen voor docenten van administratieve opleidingen of de cross-over tussen de opleidingen Interieur en Hout & Meubel, die zich gezamenlijk buigen over het inrichten en ontwerpen van een publieksruimte bij een zorgboerderij. Onder de vlag van excellentie volgt een groep studenten van de niveau 3 en 4 opleidingen naast hun reguliere programma een cursus Cambridge Engels dat toeleidt naar het officiële examen.

SAMENWERKING IN DE ICT

Vanuit de ICT opleidingen is in 2017 een start gemaakt met de samenwerking met Google, IBM, Digital City. Tijdens een startdag voor alle eerstejaars studenten is samen met deze partners gekeken naar nieuwe ontwikkelingen in de ICT-branche en wat dit betekent voor ontwikkelingen in het onderwijs. Ook is besproken wat deze ontwikkelingen betekenen voor het type werknemer dat in de toekomst door bedrijven zal worden gevraagd en waarbij naast cognitieve ook de conatieve capaciteiten belangrijk worden.

KIEMKRACHT 3.0

In het ondernemerschapsprogramma Kiemkracht 3.0 wordt het onderwijs samen met bedrijven vormgegeven. Kiemkracht is een ondernemerschapsprogramma waar studenten Multi Media Design en Mode Maatkleding gedurende 20 weken een dagdeel per week aan een eigen bedrijfsidee werken waarbij ze begeleid worden door coaches uit het bedrijfsleven. Het bedrijfsidee wordt uitgewerkt in een definitief ondernemersplan.

KARDINGE

KARDINGEFESTIVAL

In het schooljaar 2016-2017 bestond de opleiding Sport en Bewegen 15 jaar. De opleiding heeft dit gevierd met lustrumactiviteiten in de festivalweek 'Kardingefestival' georganiseerd met docenten, studenten en partners. Voor Sport en Bewegen was dit lustrum een kans om 'doelbewust naar buiten' te treden. We hebben hierin expliciet samengewerkt

met partijen van zowel binnen als buiten het Alfa-college. Vanuit onze visie/missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op' hebben we het lustrumjaar ingezet om de directe relaties met het gebied rondom Kardinge, alumni, Alfa-college, andere ROC's en de sportwereld intensiever te betrekken bij het onderwijs.

Het motto van 15 jaar Sport en Bewegen was 'wat beweegt jou?', ontstaan vanuit de slogan 'wie wil je zijn?'. De doelgroep voor het Kardingefestival bestond uit - Sport en Bewegen: medewerkers en studenten van Sport en Bewegen, medewerkers van het Alfa-college, externe relaties, (sport)onderwijs, sport- en gezondheidsorganisaties, overheden, BPV-bedrijven, alumni en leveranciers

Met de organisatie van het Kardingefestival hebben we een aantal belangrijke stappen gezet, waarbij gedacht moet worden aan het verstevigen van interne en externe samenwerking en het betrekken van het sportnetwerk bij het onderwijs. Voor 2017/2018 maar ook in de jaren daarna vormt het Kardingefestival een mooie impuls om uitvoering te geven aan onze missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op', door een lerend netwerk waarin werkveld, alumni, docenten en studenten participeren.

ONS ONDERWIJS EN ONS GEBOUW

Actief wordt er gekeken hoe we ons eigen gebouw kunnen inzetten om meer externe partijen en collega's (ook van andere locaties) binnen te kunnen krijgen t.b.v. crossovers en duurzame samenwerkingsverbanden, uiteraard in een onderwijssetting waarin de student centraal staat. We zijn tot de conclusie gekomen dat we beter onderwijs kunnen aanbieden als we uit het standaard klaslokaal vertrekken en (deels) onze plek zoeken midden in het werkveld. We willen niet meer leren óver de sport in al zijn variëteiten, maar we willen daar onderdeel van zijn. De traditionele klas kan blijven bestaan maar wel minder prominent. Een nieuw type onderwijs is nodig, waarbij we het werkveld in de school halen en de school naar het werkveld brengen. Daardoor wordt ons onderwijsaanbod aantrekkelijker en dat vereist enige aanpassing aan ons gebouw. In 2017 zijn hiervoor de eerste stappen gezet. Alle activiteiten dragen uiteindelijk ook gericht bij aan onze ambitie: Noord-Nederland Veilig en Vitaal. Deze ambitie delen we door als Alfa-college één van de partners van Health i Port te vormen. In dit platform werken partners in verschillende segmenten samen en ontwikkelen en delen zij kennis, met als doel Noord-Nederland op de kaart te zetten als de meest gezonde en vitale regio in Nederland.

FC GRONINGEN

De B-, C-, en D-jeugd van FC Groningen krijgt op woensdag lessen 'motorisch leren' van de studenten van ons Johan Cruyff College. Door andere sporten te doen, leert de voetballer extra vaardigheden die goed van pas kunnen komen. Niet alleen trainers maar ook docenten doen hierbij aan kennisuitwisseling. Jonge voetbaltalenten van FC Groningen krijgen training in balsporten, dansen en vechtsport. Jonge sporters en trainers leren van en met elkaar. Voor de mbo-studenten is het de ultieme training: ze geven les in de sport waar ze goed in zijn, aan topsporters die beweging en vaardigheden snel aanleren. En ze leren nog beter lesgeven, in een topsportomgeving. In 2017 is het aantal studenten dan ook uitgebreid tot een aantal van 120.

LIFESTYLE EN BEWEGINGSAGOGIEK

Binnen het profiel agogiek zijn er vele samenwerkingspartners waaronder de Noorderbrug, ouderensport, Kids united en SBO de Kimkiel. Studenten leren hier in een contextrijke omgeving waarin de persoonlijke ontwikkeling centraal staat binnen dit profiel. Het profiel Lifestyle draagt dezelfde pedagogische visie waarin de ontwikkeling van het individu centraal staat. Werken in het werkveld bij onder andere Dijkmansport, Springs en Ron Haans wordt intensief vormgegeven waarin onderwijs en praktijk hand in hand gaan om samen te komen tot een win-win-situatie. Het afgelopen jaar zijn de samenwerkingsverbanden die we hebben met het werkveld, gecontinueerd en verder versterkt.

KLUIVERBOOM

KLUIVERBOOM ALS LOCATIE

Er liggen op facilitair gebied plannen en ambities die echte cross-overs zijn in ontwerp en uitvoering.

In één van onze koersuitspraken stellen we ons als doel om studenten uit te dagen het beste uit zichzelf te halen in een verantwoorde leeromgeving. In ons jaarplan facilitair hebben we daarom opgenomen dat we de buitensportgebieden ten volle gaan benutten in samenwerking met de omringende scholen, organisaties en de gemeente. De eerste stappen zijn hiervoor in 2017 gezet en gedurende het schooljaar 2017/2018 zullen we visies delen, keuzes maken over inrichting en gebruik, handhaving en financiering.

Gedurende het schooljaar 2017/2018 hebben we een nieuw cateringconcept ingevoerd: meer elan, meer uniformiteit en betere aansluiting bij studenten. De catering wil voor het schooljaar 2017/2018 minimaal de zilveren schaal voor gezonde schoolkantine behalen. Deze schaal is een bevestiging vanuit het Voedingscentrum voor een gezond aanbod en gerichte aandacht voor gezonde voeding.

OPLEIDING HAARVERZORGING

Onze opleiding haarverzorging staat bekend om de innovatieve onderdelen. Zo zijn in 2017 de voorbereidingen voor een Barbershop gecreëerd. Deze is tot stand gekomen op basis van de behoefte vanuit het werkveld. Alumni worden ingezet als gastdocent. In de salon wordt een speciale 'barbiershoek' ook gebruikt tijdens de reguliere kapsalontijden. Een mooi neveneffect van deze barbiershoek is dat hierdoor steeds meer mannelijke studenten instromen. Trots zijn we ook op het feit dat de opleiding Haarverzorging dit jaar weer als nummer 1 in de keuzegids MBO vermeld staat.

UMCG Gilde Verpleegkundige Niveau 4

Het UMCG Gilde Verpleegkundige niveau 4 is het eerste Gilde op niveau 4 in Nederland! Het Gilde is een initiatief van het UMCG, Noorderpoort, Alfa-college en ROC Menso Alting. In het eerste jaar maken studenten van de drie ROC's kennis met het UMCG en elkaar, en gaan ze op een snuffelstage. In het tweede jaar doen de studenten een oriënterende stage. In leerjaar drie en vier gaan de (in totaal 24) studenten verder met praktijkleren en vinden de lessen plaats in de leerruimte (leerhome) van het UMCG. Docenten van de ROC's en inhoudsdeskundigen van het UMCG verzorgen het onderwijs en ondersteunen de studenten op de afdeling.

Studenten leren door deze samenwerking met eigentijdse methoden kwaliteit van zorg en welzijn verlenen. Zij leren het sociale netwerk en het multidisciplinaire netwerk van de cliënt (de oudere) te benutten en zijn goed toegerust om preventieve en technische ondersteuning van zorg en welzijn te bieden. Ze hebben een grotere mogelijkheid tot een baan na diplomering en hebben daardoor een goed arbeidsmarktperspectief. De huidige professionals in de zorg

participeren in het samen met studenten en docenten verwerven van 21st Century Skills. Zij kunnen zich hierdoor beter kwalificeren waardoor zij breder inzetbaar zijn voor de (ouderen-)zorg. In de samenwerking staat de zorg- en welzijnsvraag van de cliënt centraal. De professionals zijn goed toegerust, waardoor zij goed kunnen inspelen op de vraag van de cliënt en mogelijk meer tijd een aandacht aan de cliënten besteden. Hierdoor ervaren de cliënten meer welzijn. Deskundige professionals zijn de leermeester van de student, er wordt breed opgeleid vanuit meerdere disciplines, de leeromgeving wordt versterkt en theorie en praktijk worden dicht bij elkaar gebracht. De meerwaarde voor ons als Alfa-college is dat wij kunnen voldoen aan de vraag uit de arbeidsmarkt en onze opleidingen kunnen doorontwikkelen met als doel het bieden van een aantrekkelijk onderwijsconcept in een innovatieve leeromgeving waar meer relevante stageplekken van goede kwaliteit beschikbaar zijn.

NETWERK ZON

Netwerk ZON werkt al meer dan 20 jaar samen met het Alfa-college, Noorderpoort, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Hanzehogeschool (samen met het werkveld) op het gebied van zorg- en welzijns onderwijs. In 2017 stond de innovatie rondom interdisciplinaire samenwerking en doorlopende leerlijnen niveau 1 en 2 tot en met niveau 6 centraal en zijn 15 interdisciplinaire leernetwerken opgestart. Binnen de leernetwerken staat een interdisciplinaire methode centraal, waarbij altijd de burger met zijn zorg- en welzijnsvraag centraal staat. De leernetwerken leveren interdisciplinaire casuïstiek of methoden aan, die worden geïntegreerd in oefenopdrachten en ontwikkelingsgerichte toetsen. Op deze manier worden studenten voorbereid op hun stage in een leernetwerk. Een voorbeeld is de methode 'Beeldvorming'.

In 2018 vindt de doorontwikkeling van het project plaats: er zijn in 2018 in totaal 30 leernetwerken actief en studenten, docenten en werkbegeleiders ontwikkelen zich tot de nieuwe professional Zorg en Welzijn Healthy Ageing.

2.6.2 REGIO HARDENBERG

PEDAGOGISCHE DIDACTISCHE VISIE

Vorig schooljaar zijn we met ondersteuning van Carlos van Kan, die onderzoek gedaan heeft naar pedagogische visies in het mbo, gestart met het beschrijven van eigen teamvisies op dit gebied. Alle teams zijn bevraagd op hun onderwijspedagogische visies o.b.v. de vragenlijst van Carlos van Kan en de uitkomsten zijn vergeleken met de pedagogisch didactische visie die uit het strategisch beleidsplan van het Alfa-college naar voren komt. Op basis daarvan zijn vervolgcacties gepland. Verder zijn collega's opgeleid om met teams in gesprek te gaan over het herkennen van bumpy moments, dilemma's die zich voordoen in de dagelijkse onderwijspraktijk in de interactie tussen docent en student en het voeren van de pedagogische dialoog hierover. Hier is het belangrijk te kijken welke handelingsalternatieven een docent hier heeft.

Dit proces komt langzaam maar zeker steeds beter op gang. Het komend jaar staat het ontwikkelen van een blauwdruk voor teams op het programma om een vervolgstap te kunnen maken met het concretiseren van de pedagogisch-didactische visie en het uitvoeren van train-de-trainer-activiteiten in de teams.

SAMENWERKING EN CO-MAKERSHIP

Het Alfa-college leidt op voor de toekomst. Het is belangrijk dat studenten buiten hun eigen vakgebied en met andere opleidingen en bedrijven samen leren werken. Afgelopen jaar zijn naast de bestaande innovatieve projecten de volgende onderwijsinnovaties geïnitieerd. Samenwerking met bedrijven en instellingen is in de meeste opleidingen inmiddels gemeengoed geworden en in het curriculum verankerd. Met de opleidingen waar dit achterblijft zijn afspraken gemaakt om hierin stappen te zetten. Het betreft hier voornamelijk de administratieve opleidingen.

ICT-connecting

Acht toonaangevende ICT-bedrijven, hogeschool Stenden en het Alfa-college willen zich inzetten om de werkgelegenheid in de ICT-bedrijven in de regio te behouden en te versterken. Het probleem van een tekort aan ICT-docenten en de snel verouderde kennis bij docenten willen we hiermee aanpakken.

Dienstverlening niveau 2

Studenten Dienstverlening niveau 2 gaan in het nieuwe schooljaar wekelijks een dag de school uit onder begeleiding van de coach en zo mogelijk met andere opleidingen. Zie hiervoor ook 2.5 Innovatieplannen van teams.

Groene Welle

De samenwerking met AOC De Groene Welle wordt geïntensiveerd en onderzocht wordt waarin raakvlakken zitten: keuzedelen, aanbod aan opleidingen, taal- en rekenonderwijs etc.

HBO-VP

Door de partners in de regio SXB, BTW, Tangenborgh en het LOI is een HBO-V programma ontwikkeld met als doel het behouden van de HBO-V'ers voor de regio. Als regio participeren wij in dit project.

TiB, Techniek in Bedrijf

Er is een TiB-aanvraag ingediend en toegekend om met PO, VO, PABO Stenden, bibliotheek, cultuurkoepel, bedrijven en de gemeente Hardenberg intensief samen te werken om een cultuuromslag t.a.v. keuze voor techniek te bewerken.

Samenwerking vmbo scholen in de regio

Er is een start gemaakt om een platform in te richten voor samenwerking en afstemming met de vmbo-scholen. Met name taal, rekenen, LOB en samenwerken in projecten zijn onderwerp van gesprek.

EXCELLENTIE

Hardenberg zet in op excellentie. Er is een regionaal excellentieplan ingeleverd en goedgekeurd. Er wordt ingezet op 3 lijnen: MBO+, internationalisering en innovatie. Om het plan uit te voeren zijn werkgroepen ingericht die, met behulp van de methodiek Scrum, vorm en inhoud geven aan deze 3 excellentielijnen.

2.6.3 REGIO HOOGVEEEN

De regio heeft een tweetal thema's centraal gesteld. Het ene thema heeft betrekking op de wens om stapsgewijs elke dag te werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en het andere thema op de samenwerking met instellingen en bedrijven in de omgeving van het Alfa-college waardoor er voor studenten een contextrijke leeromgeving ontstaat. Voor het thema van de continue kwaliteitsverbetering is bij een aantal teams de aanpak van de Stichting LeerKRACHT gekozen.

LEERKRACHT

Na een aantal oriënterende bedrijfsbezoeken waar deze aanpak in de praktijk gebracht werd, is LeerKRACHT bij een aantal opleidingen geïntroduceerd. De teams rondom Zorg en Welzijn zijn begonnen met deze aanpak en de eerste resultaten zijn positief. Het blijkt dat docenten zich meer eigenaar gaan voelen van het onderwijs dat zij aanbieden, zij vergaderen minder en effectiever en doen in korte tijd veel leerervaringen op. Ook bij andere opleidingen wordt gewerkt aan dezelfde thema's maar met andere methoden. Bij de verschillende opleidingen wordt gewerkt met scrummethoden. In 2018 zal er een grote evaluatie plaats vinden bij alle opleidingen die gebruik maken van de aanpak van de Stichting LeerKRACHT. Wanneer deze evaluatie positief uitvalt zal er onderzocht worden of het mogelijk is dat meer teams deze aanpak zullen overnemen.

De methodiek gaat uit van vier instrumenten; bordsessie, gezamenlijk lesontwerp, lesbezoek en feedback en de stem van de student. De instrumenten versterken elkaar onderling en leiden tot verbeteringen in het onderwijs. In het eerste half jaar staat de start en training centraal. De sessies in het kader van LeerKRACHT zijn in plaats van de vergaderingen gekomen. De teams moesten daar erg aan wennen. Het bord staat centraal en na een korte sessie gaan docenten aan het werk met de actiepunten op het bord. Dat gebeurt in plaats van agenda's, notulen en afsprakenlijstjes. Van alle docenten wordt een bijdrage verwacht. Docenten zijn in the lead en pakken de regie op het eigen werk. Er wordt kritischer gekeken naar wat van docenten verwacht wordt. Een steeds terugkerende vraag is hoe hetgeen we doen bijdraagt aan beter onderwijs en of dit in het belang van de student is. Dat betekent ook durven stoppen met bepaalde zaken. Het onderwijs staat centraal en er wordt meer inhoudelijk over onderwijs gesproken.

Tijdens de studentenarena zijn alle docenten aanwezig en wordt een groep studenten bevraagd over het onderwijs. Een gespreksleider bereidt het gesprek met de studenten voor en tijdens het gesprek luisteren de docenten naar de verhalen van de studenten. Na afloop worden verbeterpunten geformuleerd door het team. Studenten zijn positief over het onderwijs en kunnen goed aangeven waar aandachts- of verbeterpunten liggen. Twee jaar is nodig om de methodiek volledig eigen te maken en te komen tot systematisch verbeteren van onderwijs door het stellen en realiseren van doelen.

SAMENWERKING IN DE REGIO

Het Alfa-college in Hoogeveen heeft een warme relatie met zowel de gemeente Hoogeveen als met bedrijven en instellingen in de regio. Er zijn veel samenwerkingsprojecten en overeenkomsten en een aantal voorbeelden daarvan worden hier benoemd. De nieuwe opleiding Dienstverlening niveau 2 laat een belangrijk initiatief zien en ook de AG-opleidingen leiden studenten op in een dynamisch werkveld. Voor de eerste groep is het belangrijk dat er voldoende praktijk in het curriculum verweven zit. Er wordt dan ook steeds gezocht naar mogelijkheden om in praktijksituaties te kunnen werken. Binnen de technische opleidingen wordt al heel lang met projecten gewerkt (AC Duurzaam), voor de

ICT-opleidingen gebeurde dat veel minder. De ICT-academie is een voorbeeld waarbij er sprake is van co-creatie. Het doel is om studenten op te leiden in een contextrijke leeromgeving. Zij werken aan concrete opdrachten. Een aantal initiatieven wordt hieronder toegelicht.

DIENSTENCENTRUM

De opleiding Dienstverlening-breed op niveau 2 onderzoekt in samenwerking met de Stichting Welzijnswerk Hoogeveen of het mogelijk is om met ingang van september 2018 een dienstencentrum te starten. Het dienstencentrum beoogt een praktijkplek te zijn waarin studenten Dienstverlening-breed bezig kunnen zijn met praktijkleren. Uit onderzoek blijkt dat in Hoogeveen een kleine 400 huishoudens vragen hebben waarvoor geen formele ondersteuning geboden kan worden en die zouden kunnen profiteren van de diensten die onze studenten kunnen leveren.

VERANDERINGEN IN DE OPLEIDINGEN ASSISTENTEN IN DE GEZONDHEIDSZORG (AG)

Voor de AG-opleidingen is er in oktober 2017 in samenwerking met zes noordelijke ROC's een conferentie georganiseerd met de werkvelden over de innovaties en veranderingen in het werk van de dokters-, tandarts- en apothekersassistenten. Werkvelden gaven aan dat de assistente van nu andere rollen gaat krijgen waarop het onderwijs moet kunnen anticiperen. In januari heeft er een vervolgesprek plaatsgevonden met de beroepsverenigingen van de drie verschillende opleidingen en de S-BB om te komen tot het herschrijven van het beroepsprofiel. Medio juni/juli 2018 is de verwachting dat helder wordt wat dit voor de opleidingen betekent.

ADAPTIEF ONDERWIJS

Voor de ICT-opleidingen was het inrichten van individuele leerlijnen en adaptief onderwijs als prioriteit genoemd. In 2017 is een start gemaakt met adaptief leren i.h.k.v. organisch veranderen. Vanaf februari 2018 zal dit ingevoerd worden. Het is de bedoeling om dit in 2018 in te voeren in de gehele techniekafdeling. Het is de ambitie dat dit een gemoduleerd onderwijsaanbod wordt waardoor studenten meer keuzemogelijkheden krijgen tijdens hun opleiding. In 2018 zal er een presentatie in het managementteam worden gegeven om de behoefte aan deze vorm van onderwijs bij andere opleidingen te peilen.

ICT-ACADEMIE

De ICT academie is vorig jaar in de stijgers gezet met partners in de regio die met het Alfa-college mee willen werken. Het fundament is gelegd voor de optimale samenwerking tussen onderwijs en werkveld waarbij vanaf februari 2018 studenten extern ondergebracht zullen worden in de ICT-academie. De ICT academie is een samenwerkingsverband tussen Alfa-college en externe partners. In september 2018 zullen ook studenten van NHL Stenden participeren in de academie.

ONDERWIJSINNOVATIE

2.1 LECTORATEN

Het Alfa-college heeft sinds 2009 samen met NHL Stenden Hogeschool het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie'. Daarnaast is vanaf 2017 samen met de Hanzehogeschool Groningen het lectoraat 'Ondernemen in verandering' gestart. In deze paragraaf worden de activiteiten in beide lectoraten in 2017 beschreven.

LECTORAAT DUURZAME VERBINDING IN DE REGIONALE KENNISECONOMIE

Het lectoraat 'Duurzame verbinding in de regionale kenniseconomie' is een gezamenlijk lectoraat van Alfa-college en NHL Stenden Hogeschool. De opdracht van het lectoraat is: ontwikkel, onderzoek en verdiep nieuwe en duurzame vormen van publiek-private samenwerking in lerende netwerken tussen hbo, mbo en regionaal bedrijfsleven op nieuwe combinaties van Vrije Tijd, Wonen en Gezondheid.

Het lectoraat heeft 27 kenniskringleden (waarvan 14 uit het Alfa-college, 5 van NHL Stenden Hogeschool, 8 gasten, waarvan 5 van de Hanzehogeschool en 3 externen divers in regio Drenthe) met 2 promovendi (1 uit NHL Stenden en 1 externe uit de Zorgsector).

Het werkt in 3 regioteams: Drenthe/Noordoost-Overijssel, Groningen en Friesland en binnen 5 onderzoekslijnen:

- Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid
- Crossovers Gezondheid, Wonen en VrijeTijd/Toerisme
- Leren op de werkplek in Recoma-binnenlabs voor docenten
- Leren op de werkplek in Recoma-buitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers
- Lerende netwerken en convenierrollen.

De onderzoekslijnen worden door co-makship tussen hbo en mbo met bedrijven uitgewerkt in zo'n 45 (onderzoeks-)projecten

Het levert een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van onderzoek en onderwijs door samen met andere onderzoekers in binnen- en buitenland maar vooral met het bedrijfsleven vorm te geven aan nieuwe combinaties van Vrije Tijd en Gezondheid in innovatieve real life leeromgevingen, labs of ateliers, zoals het Klooster in Hoogeveen of de kerk in Veenhuizen. Dat gebeurt met multidisciplinaire leerinhouden en multilevel studenten-teams en hun docenten uit hbo en mbo. Daartoe zijn Recoma-binnenlabs ontwikkeld voor en met hbo- en mbo-docenten op onderwijslocaties in Drenthe en Groningen en 16 Recoma-buitenlabs samen met bedrijven en studenten in geheel Noord-Nederland.

Het lectoraat participeert bijvoorbeeld sterk in de derdejaars hbo-module Leisure Networks, in stageopdrachten in mbo-opleidingen in Groningen en Hoogeveen/Hardenberg en in tweedejaars stageprogramma's voor de AD-opleidingen Logistiek en Transport. Ook heeft het mede de nieuwe Master Educatief Leiderschap ontwikkeld, is het bezig een Euregionale summerschool Lerende Netwerken in te richten en heeft het een binationaal en hbo/mbo-project LION met de Hochschule Osnabruck.

Het lectoraat werkt, zeker door toedoen van de grote kracht en expertise van alle kenniskringleden, samen met zo'n 60 actief betrokken bedrijven uit de regio in drie publiek-private multidisciplinaire ketens onder leiding van de kenniskringleden of de lector. De bedrijven zijn innovatieve voorlopers in hun regio of discipline en komen uit de domeinen toerisme, vrije tijd, zorg, welzijn, bouw, economie, facilitaire dienstverlening en hotels, cultuur en sport en bewegen.

Er worden nieuwe combinaties ontwikkeld rondom bijvoorbeeld het Landgoed De 4 Elementen en nieuwe gastconcepten voor de Tuinen van Weldadigheid. De bedrijven komen meer en meer ook uit de euregio. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking in een Community of Practice Tourism met o.a. twee Geoparken, Hondsrug en Terra Vita, over veranderende gastprofielen en nieuwe regionale cross-over-arrangementen met bewoners, bedrijven en bezoekers uit de beide regio's. Het lectoraat leidt diverse lerende netwerken met clusters van bedrijven en/of overheden, bijvoorbeeld het netwerk met 9 afdelingen van de Treant Zorggroep over de rol van informeel leren met en over crossovers op de werkplek. Ook voert het diverse opdrachten uit om de systematiek van het opzetten en leiden van duurzame lerende netwerken ook aan anderen te leren; bijvoorbeeld het lerende netwerk Sportinnovator in de combi Bewegen en vrije tijd.

Er is veel aandacht voor de expertise in de 5 onderzoekslijnen. De onderzoekslijn 'Crossovers Vrije Tijd/Toerisme, Wonen en Gezondheid' heeft in 2017 nadrukkelijk de aandacht getrokken van onderzoeksorganisaties als SIA, VWS, NRO en SNN. Dit heeft geresulteerd in een flinke toename van participatie van het lectoraat in meerjarige onderzoeksprogramma's en -consortia. De onderzoekslijnen m.b.t. leren in op de werkplek in Recoma-binnen en -buitenlabs zijn onderwerp geworden van een van onze eigen promovendi i.s.m. de Open Universiteit en van een binationale programma's met de Euregio en o.a. de Hochschule Osnabruck. Ook zijn enkele van onze onderzoeken vanaf oktober 2017 een pilot in het NRO-onderzoeksprogramma 'Vernieuwend Verbinden'. Door de nieuwe onderzoekslijnen 'Leren op de werkplek in Recomabuitenlabs voor bedrijven en studenten/werknemers' en 'Lerende netwerken en convenierollen' heeft het lectoraat in 2017 veel reacties van en verbindingen met externen gehad. Met name voor de lerende Netwerken en de 'regionale innovatie/veldlabs' is de interne en externe belangstelling groot. Die belangstelling heeft ertoe geleid dat in 2018 wordt bezonnen op de vraag om de inzet in lerende netwerken de lectoraatsopdracht te vergroten.

Het lectoraat heeft in 2017 vanwege privéomstandigheden voor een deel zonder de lector moeten functioneren. Delen van haar taak intern zijn overgenomen door vervangers uit het lectoraat zelf, maar de externe contacten (o.a. in externe consortia en tijdens congressen) zijn iets minder benut dan in andere jaren.

De kenniskringleden /onderzoekers waren in 2017 in iets mindere mate rechtstreeks verbonden aan het onderwijs dan in voorgaande jaren. De grote wisseling van leidinggevendenden van de kenniskringleden van zowel Alfa-college als Stenden was daar mogelijk mede debet aan. Het grote aantal gasten dat niet aan Alfa-college of Stenden is verbonden, speelt hierbij mogelijk mede een rol. Ook was de combinatie van multidisciplinair (zorg/welzijn, vrijetijd en techniek) en multilevel (MBO en HBO) beperkter dan voorheen en verschilde deze per regio nogal.

Voor het jaar 2018 zal, mede door bovenstaande ervaringen, in het lectoraat extra aandacht worden besteed aan reflectie op de relatie tussen de lectoraatsopdracht en de daarbij benodigde kwaliteit van met name onze partnerschappen, multidisciplinaire en multilevel crossovers, sterke onderzoekslijnen en Lerende netwerken.

In 2017 is door de lector, I. Delies, het boek 'Verhalen over Verbindingen, regionaal comakership al doende leren en onderzoeken' gepubliceerd. Hierin wordt de onderzoeksidentieit van het lectoraat beschreven en wordt een beeld gegeven van de doorontwikkeling van de onderzoeksfilosofie en -agenda. Dit boek kan worden aangevraagd op de site

van het lectoraat: www.regionalekenniseconomie.nl

LECTORAAT ONDERNEMEN IN VERANDERING

Dit lectoraat is een samenwerking tussen de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college. Het is gestart in februari 2017 met Alexander Grit als lector. In oktober heeft de publieke installatie van het lectoraat plaatsgevonden met een opening door de burgemeester van Groningen, de heer Den Oudsten, een succesvol symposium en feestelijke installatie. Het doel van het lectoraat is het versterken van de vitaliteit van het ondernemerschap in het Noord-Nederland. Onder vitaliteit wordt verstaan het samenspel tussen de ondernemer, onderneming en de omgeving. Hoe kunnen zij zichzelf opnieuw verbinden? Het lectoraat heeft een kenniskring bestaande uit acht docent-onderzoekers, vertegenwoordigers van externe organisaties en ondernemers en vier aandachtsgebieden: ondernemerschapsonderwijs, retail-ontwikkeling, bedrijfsopvolging en succes en faalfactoren voor ondernemen in Noord-Nederland.

In maart 2017 zijn de plannen voor de ontwikkeling van het lectoraat voor het jaar 2017 gepresenteerd.

Uitgangspunten zijn om zoveel mogelijk bij bestaande innovatieve initiatieven aan te sluiten ten einde efficiëntie en impact te bereiken bij de ontwikkeling van duurzame kennis, deelname aan maatschappelijk debat en een bijdrage leveren aan een verbeterd curriculum. De concrete doelen zijn:

- samenwerkingen aan te gaan met ondernemersverenigingen van binnensteden ten einde het onderzoeken van de mogelijkheid 'thema-straten' te ontwikkelen;
- door middel van onderzoek mogelijke versterkingen voor het ondernemerschapsonderwijs van kunstgerelateerde opleidingen en opleidingen voor statushouders van het Alfa-college te realiseren;
- in samenwerking met andere lectoraten nieuwe concepten 'ter verbinding' te ontwikkelen en testen;
- het ondernemerschapsonderwijs te internationaliseren;
- contact te zoeken met partners inzake bedrijfsopvolging in de regio EemsDelta.

In 2017 zijn de doelen gerealiseerd. Het lectoraat heeft geïnvesteerd in onderzoek inzake het trainen van adviesraden en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Dit is gebeurd in het kader van het ontwikkelen van duurzame kennis en concrete innovaties voor de beroepspraktijk. Door kenniskringleden te selecteren die actief zijn in het onderwijs, kon relatief snel kwalitatieve voortgang worden geboekt op de aandachtsgebieden. Inzake vernieuwende retail-concepten heeft het lectoraat twee succesvolle projecten afgerond: een bij de Cityclub Groningen en een in Hardenberg. De projecten hebben ook ruime aandacht in de pers gekregen. Bij deze projecten heeft het lectoraat actief meegedaan in het maatschappelijk debat. Het lectoraat heeft onderzoek gedaan bij de module Kiemkracht van het Alfa-college en het Marian van Os Centrum van Ondernemerschap van de Hanzehogeschool. Beide onderzoeken hebben geleid tot het aanpassen van de programma's. Ten einde een grotere impact te bereiken heeft het lectoraat in 2017 geparticipeerd in drie subsidieaanvragen inzake Intereg, Erasmus+ en RIF. In samenwerking met het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie' zijn twee initiatieven ontwikkeld: samenwerking met de gemeente Groningen en een mobiele 'werkplaats'. Een docent van het Alfa-college is een promotietraject gestart bij de RUG inzake ondernemerschapsonderwijs aan statushouders met de lector als copromotor. Studenten van de opleiding Small Business and Retail Management hebben onderzoek verricht naar bedrijfsopvolging in de EemsDelta en de resultaten zijn gepresenteerd op een ondernemersbijeenkomst van de samenwerkende gemeenten. Daarnaast heeft het lectoraat gesproken over ondernemerschap voor diverse gezelschappen en bijeenkomsten, zoals Koepel Groningen, leiderschapsbijeenkomst Alfa-college, platform Groningen en kerstbijeenkomsten.

In 2018 gaat het lectoraat verder met onderzoeken naar het inzetten van adviesraden bij ondernemerschapsvraagstukken en het 'bouwen' van zogenaamde ontdekkingsruimten. Kernuitgangspunt zal zijn om het entrepreneurial capital (ondernemend vermogen) van studenten, opleidingen en organisaties te versterken en te onderzoeken tot welke managementimplementaties dit zal leiden. Deze kennis zal onder andere worden gevaloriseerd bij projecten zoals Kiemkracht 2.0, Hardenberg retail 2.0, Drentse N-wegen, onderwijs aan statushouders, internationalisering van curricula en de ontwikkeling van nieuwe keuzedelen. In mei 2018 is het lectoraat actief op het Suikerunie-terrein bij het ontwikkelen van ontdekkingsruimten in samenwerking met kunstenares Claudy Jongstra.

Het jaar 2018 zal een jaar worden waarin nieuwe methoden getest gaan worden en gekeken wordt naar managementimplementaties bij verdere opschaling.

2.2 RIF-PROJECTEN

In het kader van ons strategisch beleid zetten we in op het samen met relevante partners ontwikkelen van ons onderwijs. Kernachtig komt dat tot uiting in koersuitspraak 3: Wij werken in duurzame, regionale netwerken aan toonaangevend onderwijs. We zijn er dan ook trots op dat we zowel in de eerste, in de tweede tranche als in de vierde tranche van de aanvragen in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) projectaanvragen die we als penvoerder samen met een groot aantal partners hebben ingediend, zijn gehonoreerd:

- in de eerste tranche, in juni 2014: het project RTC 2020
- in de tweede tranche, mei 2015: het project Model Regiomaal co-makership
- in de vierde tranche, mei 2017: het project Fieldlab PracTICe

Hieronder wordt de stand van zaken in onze RIF-projecten weergegeven.

RIF-PROJECT RTC 2020

Het RTC is het Regionaal Techniekcentrum in Hardenberg. In het RIF-project RTC 2020 wordt gewerkt aan het verhogen van de instroom in de technische opleidingen/beroepen, het versterken van het innovatief vermogen in de regio Hardenberg en het vernieuwen van de onderwijsprogramma's.

Als het gaat om het *verhogen van de instroom*, is het volgende gerealiseerd:

- *lesprogramma primair onderwijs*: de activiteiten voor dit lesprogramma zijn verder verankerd en er is een nieuw element toegevoegd met de informatiemarkt. Om deze activiteiten ook in de toekomst te kunnen blijven uitvoeren zal het RTC hier extra in moeten investeren.
- *kennismakingsstages*: naast de kennismakingsstages voor vmbo-leerlingen zijn door de bouw-opleidingen ook op de vo-scholen workshops gegeven. De kennismakingsstages worden nu niet alleen georganiseerd voor leerlingen van de partnerschool, het Vechtdal College, maar ook voor leerlingen van De Nieuwe Veste en het Greijdenus

College.

- *kennismakingstraject ouders*: het bereiken en betrekken van ouders voor een opleidingskeuze richting techniek blijft een moeilijk opgave. Het komend projectjaar zal hier extra aandacht aan besteed worden door te focussen op de Open Bedrijven Dag.

M.b.t. het *versterken van het innovatief vermogen* waren de ontwikkelingen op de diverse onderdelen:

- *inrichten kenniskring*: het opzetten en uitvoeren van een kenniskring voor het beantwoorden van innovatievraagstukken blijkt uit de ervaring van de afgelopen jaren te hoog gegrepen. De behoefte aan samenwerking tussen onderwijs en bedrijven is echter zeker aanwezig. Er moet dan ook gezocht worden naar een ander bindend thema waarop onderwijs en lid-bedrijven elkaar kunnen ontmoeten.
- *ontwerpen en bouwen van een blended learning-platform*: op dit thema zijn afgelopen jaar belangrijke stappen gezet. Gezien de voordelen die de docenten en instructeurs nu al ondervinden van de ontwikkelde deelproducten (luchtdicht bouwen, zonne-energie en robotisering), kan het komend projectjaar op dezelfde manier worden doorgewerkt.
- *uitvoeren Bedrijfsauditplan*: afgelopen jaar heeft er geen audit plaatsgevonden, omdat in de afgelopen tijd veel bedrijfsmatige verbeteringen zijn aangebracht (zowel bouwtechnische als op het gebied van de technische outillage) en er nog meer volgen. Het is daarom logischer een audit te plannen nadat alle verbeteringen zijn doorgevoerd, zodat de audit volledig op de nieuwe situatie betrekking heeft. Dit zal plaatsvinden in het voorjaar van 2018 voor de opleidingen bouw, mechanische techniek en installatie.

Bij het vernieuwen van de onderwijsprogramma's waren in 2017 de ontwikkelingen:

- *internationale samenwerking met Duitsland*: dit staat door de groei van de economie in Nederland in een ander daglicht. De oorspronkelijke gedachte om door de samenwerking meer kansen op de Duitse arbeidsmarkt te creëren voor leerlingen wordt ingehaald door de grote vraag naar personeel in Nederland. Toch hebben enkele leerlingen een werkplek over de grens gevonden, zoals bij installatiebedrijf Kronemeijer. Het RTC is nu meer gericht op de werving van leerlingen om aan de vraag van de lid-bedrijven te kunnen voldoen. Dankzij de positieve economische situatie van dit moment zijn alle leerlingen nu bij Nederlandse bedrijven te plaatsen. Door het gestarte Interreg-project 'Dubbele kwalificering = dubbele kans' krijgt het lesprogramma waardoor de leerlingen kunnen werken op de Duitse arbeidsmarkt, vorm en inhoud. Hiermee wordt de samenwerking met Duitsland gecontinueerd.
- *opzetten modulaire plusprogramma's*: inmiddels heeft de invoering van keuzedelen in het mbo de ontwikkeling van plusprogramma's gekruist. Hierdoor kreeg een deel van de plusprogramma's de vorm van een keuzedeel. Voorbeelden hiervan zijn luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing.
- *professionalisering docenten*: de activiteiten voor dit thema zijn in lijn met de planning en worden op flexibele wijze ingevuld, afhankelijk van de innovaties die opgepakt worden. Hierbij kan gedacht worden aan cursussen op het gebied van duurzaamheid en energiebesparing, het vergroten van coachvaardigheden, het leren werken met CNC-houtbewerkingsmachines en blended learning.
- *opzetten om- her en bijscholingstraject*: binnen dit thema heeft een verbreding plaatsgevonden omdat nu ook 'werkzoekenden' een opleiding in het RTC kunnen volgen en cursussen, zoals luchtdicht bouwen, zonne-energie, robotisering en 3D printing, worden vermarkt. Gezien de grote hoeveelheid kleine MKB-bedrijven, blijft het vermarkten lastig. De vragen van de bedrijven zijn heel branche-specifiek. In het bestuur van het RTC wordt besproken hoe hiermee om te gaan.

Om ervoor te zorgen dat de resultaten van het RIF-project RTC 2020 worden verduurzaamd, zijn er werkgroepen per sector actief, met vertegenwoordigers van bedrijfsleven en onderwijs in de gehele breedte. In 2017 is verder gewerkt aan het verstevigen van de bestuurlijke kracht en het professionaliseren van de verschillende deelbesturen. Er is een strategische agenda opgesteld en er is gewerkt aan de visie en missie van het RTC in de verschillende deelbesturen.

Jaarlijks wordt een onafhankelijk onderzoek naar de voortgang van dit RIF-project uitgevoerd. Op basis van de aanbevelingen die daaruit voortkomen, worden activiteiten geïnitieerd.

RIF-PROJECT MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Een van de beoogde resultaten van dit project is, dat in 2019 tenminste de helft van de opleidingen van het Alfa-college volgens de principes van Regionaal Co-makership worden uitgevoerd. Om dit te kunnen realiseren is het belangrijk dat in het RIF-project Model Regionaal Co-makership wordt gewerkt als partner in ontwikkeling binnen een lerende economie, waar binnen een experimentele omgeving ruimte is voor diverse samenwerkende partijen om te komen tot innovatieve oplossingen. Kernbegrippen van regionaal co-makership zijn: multidisciplinair, multilevel en cross-over. De activiteiten in dit RIF-project worden uitgevoerd in een aantal deelprojecten. In [bijlage 13](#) is daarvan een overzicht opgenomen, met per deelproject de in 2017 behaalde resultaten.

In algemene zin waren voor het gehele projectjaar 2017 de voornemens:

- het verder uitbouwen van het netwerk van partners;
- het verwerven van opdrachten die door multidisciplinaire en multilevel teams worden uitgevoerd;
- het uitvoeren van meting 1 van het onderzoeksprogramma;
- het opzetten van een programma voor verduurzaming van het model Regionaal Co-makership;
- een vast dagdeel per week inroosteren waarop alle bij het programma betrokken studenten en docenten samen kunnen werken aan de vraagstukken.

Daarvan is in 2017 het volgende gerealiseerd:

- bij aanvang van het project in 2015 waren 77 partners uit het bedrijfsleven, instellingen en overheden verbonden aan het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Partners zijn afgevallen en nieuwe partners zijn toegetreden, waardoor de teller eind schooljaar 2016-2017 op 96 partners stond;
- de door de partners verstrekte opdrachten kregen in de loop van 2017 steeds meer een multidisciplinair karakter. Met als gevolg dat steeds meer opleidingen zich aansloten bij de projecten;
- in het onderzoeksprogramma dat is uitgevoerd onder regie van het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie', is gewerkt aan de afronding van de 0-meting, mede door het publiceren van een publieksversie over de bevindingen, en is een start gemaakt met het uitvoeren van meting 1.
- een belangrijk aspect van het RIF-project model Regionaal Co-makership is de verduurzaming van het onderwijsconcept. In 2017 is, in samenwerking met een externe deskundige, een eerste aanzet gegeven voor het verduurzamingprogramma. Dit programma wordt opgezet in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg;
- In Hoogeveen, waar 6 van de 8 deelprojecten van het programma worden uitgevoerd, is in overleg met het managementteam een dagdeel per week ingeroosterd waarop alle bij de RIF betrokken studenten en docenten samen werken aan innovatieve vraagstukken.

Kenmerkende aspecten van het programma Regionaal Co-makership zijn het groot aantal deelnemende partners en de principes van Regionaal Co-makership waarmee binnen de deelprojecten gewerkt wordt. Dit brengt met zich mee dat de inbreng van sommige partners geen continuïteit heeft, maar slechts incidenteel plaatsvindt. Dit heeft tot gevolg dat sommige partners minder uren realiseren in de samenwerking (ook al ligt er onder de samenwerking een getekende overeenkomst). Een ander aspect in de samenwerking met een groot aantal partners is de (on)mogelijkheid om met alle partners opdrachten/vraagstukken te formuleren. Het zijn er simpelweg te veel. Het vereist veel inspanning van de projectleiders om de partners blijvend te verbinden aan het programma; dit heeft tot gevolg dat bij sommige deelprojecten urenregistraties achterblijven.

2018 is een cruciaal jaar voor het RIF-project, model Regionaal Co-makership. Met name het aspect verduurzaming moet duidelijk vorm krijgen. Hiervoor zullen in samenwerking met de LONT Academie en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg pilots worden opgezet waarin medewerkers van het Alfa-college worden bijgeschoold in coaching en projectmatig werken. Daarnaast zullen oplopen worden georganiseerd voor leidinggevenden van het Alfa-college, aangesloten partners en studenten, waarin gevraagd wordt naar de opgedane ervaringen binnen de deelprojecten van het RIF-project Regionaal Co-makership. Verder krijgen het in stand houden, en waar mogelijk uitbreiden, van de netwerken voortdurende aandacht en zullen steeds meer onderwijsteams betrokken worden bij de uitvoering van het onderwijsconcept. Vanzelfsprekend zullen er innovatieve vraagstukken binnenkomen die waar mogelijk door multidisciplinaire en multilevel teams van studenten en docenten worden uitgevoerd.

RIF-PROJECT FIELDLAB PRACTICE

In dit RIF-project willen we een uniek opleidings- en innovatiecentrum ontwikkelen voor de bouw- en installatiebranche in Groningen. Het doel is om onderwijs beter aan te laten sluiten op regionale ontwikkelingen op het gebied van aardbevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig wonen. Dit gebeurt in afstemming met onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden.

Dit project is gestart in mei 2017. In de eerste fase is er gewerkt aan het opstellen van een team van mensen die na de zomervakantie met hun werkzaamheden in het kader van de projectdoelstellingen aan de slag konden gaan. Vanaf september 2017 is dit team daadwerkelijk gestart en zijn al verschillende opbrengsten zichtbaar geworden. In 2018 worden de werkzaamheden verder voortgezet en uitgebreid om zoveel mogelijk van de doelstelling te bereiken zoals die in de RIF zijn opgesteld. Hieronder volgt een overzicht van hetgeen gerealiseerd is binnen de vier projectdoelstellingen in 2017.

1. Verbeteren van kennis van 1.700 studenten in de bouw- en Installatieopleidingen op het gebied van bevingbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Binnen deze doelstelling zijn nieuwe modules en curricula ontwikkeld zoals een basistraining Revit, vier modules Installatietechniek, een module thuisbesturingstechniek d.m.v. Raspberry Pie en een keuzedeel metselen en worden plusmodules Beving voor niveau 4-studenten ontwikkeld. Daarnaast is gewerkt aan het versterken van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo-hbo. Zo loopt er vanaf november een project waarin studenten van de Hanzehogeschool en het Alfa-college gezamenlijk werken aan het ontwerpen van Tiny Houses voor Gebiedscoöperatie het Westerkwartier, is er een initiatief gestart waarbij studenten van Hanzehogeschool op het Alfa-college onderwijs krijgen in BIM, Building Information Modelling, en hebben VMBO-leerlingen lessen gevolgd op het MBO aansluitend op hun keuzedeel. Bovendien is eraan gewerkt om bedrijfsascauistiek en praktijkprojecten te integreren in het onderwijs door o.a. met

woningbouwstichting Groninger Huis een traject te starten waarbij studenten van het Alfa-college een Tiny House gaan bouwen voor een project in Wagenborgen en hebben studenten Human Technology een multidisciplinair project gedraaid met studenten Zorg binnen Health Hub Roden.

2. Verbeteren van kennis en vaardigheden van 40 docenten en 40 praktijkopleiders en 1.200 medewerkers en zij-instromers op het gebied van bevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Er is een bijscholingsprogramma voor docenten ontwikkeld met daarin o.a. masterclasses Hybride waterpomp, Energieopslag, Risicobeheersing drinkwaterinstallaties, Pointclouds to BIM en BIM to model. Ook is een cursus Energie-maatwerkadviseur georganiseerd voor docenten en personeel van projectpartners. Ten behoeve van het professionaliseren van praktijkopleiders en gastdocenten is samen met OTIB, het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf, gekeken hoe hen op te leiden. In afstemming met het EPI-kenniscentrum is ook beoordeeld of dit ook voor andere branches kan. Ten slotte wordt samen met de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe, 'Werk in zicht', gekeken naar kandidaten voor het 1000-banenplan in het bevingsgebied en zijn ten behoeve daarvan modules voor de opleiding Metselen ontwikkeld.

3. Het verbeteren van de vaardigheden van 1.700 studenten op het gebied van bevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen

Dit gebeurt door het delen van praktijkfaciliteiten en specialistische apparatuur tussen deelnemende onderwijsinstellingen (vmbo-mbo-hbo) en bedrijven. Zo krijgen studenten van het Alfa-college en de Hanzehogeschool samen les binnen het Tiny Houses-project, krijgen VMBO-leerlingen oriëntatieprogramma's binnen het MBO en is het initiatief genomen voor het starten van een Fab Lab, waarbij ook wordt gekeken naar welke mogelijkheden de partners reeds hebben. Met Acantus, zijn gesprekken gevoerd over het realiseren van pop-up praktijkfaciliteiten in de regio (proefwoningen en gebouwen).

4. Het laten groeien van de Fieldlab Practice-community met 10 bedrijven per jaar. Binnen deze community worden actief nieuwe samenwerkingsverbanden gesmeed en kennis en ervaringen gedeeld.

Ten behoeve van het realiseren van deze doelstelling zijn een aantal kennisdelingsbijeenkomsten gehouden voor aangesloten partners. Er is een startbijeenkomst gehouden in september en er is aangesloten bij een aantal bijeenkomsten georganiseerd door EPI-kenniscentrum. Daarnaast konden de partners deelnemen aan de bij doelstelling 2 genoemde masterclasses. Ook is het initiatief genomen om een aantal bijeenkomsten te organiseren: een bijeenkomst voor bouwbedrijven en installatiebedrijven om hen te informeren over de verschillende initiatieven in dit RIF-project en het RIF-project Model Regionaal Co-makership en een bijeenkomst waar samen met het Zorg Innovatie Forum verschillende initiatieven uit de regio op het gebied van Healthy Ageing worden gepresenteerd vanuit het perspectief om daar eventueel bij aan te sluiten. De Fieldlab PracTice community is ook toegenomen met een aantal bedrijven, o.a. met Cadac, Groninger Huis en Gebiedscoöperatie Westerkwartier. Met Grohe zijn gesprekken gaande over investeren in praktijkfaciliteiten.

2.3 EPI-KENNISCENTRUM

In 2014 is door het Alfa-college, de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen in een samenwerkingsverband het EPI-kenniscentrum opgericht. Het doel van de drie kennisinstellingen is om daarmee een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven binnen het 'aardbevingsdossier'. EPI-kenniscentrum verzorgt aardbevingsgerelateerde kennisdeling op het gebied van o.a. bouwen, techniek, veiligheid, psychosociale gevolgen en innovatie.

Via de pijlers Educatie, Praktijk en Innovatie (EPI) verzorgt het EPI-kenniscentrum onder meer opleidingen, trainingen, kennisbijeenkomsten, excursies en symposia, op elk niveau. Er wordt samengewerkt met het bedrijfsleven, de overheid en belangenorganisaties en het EPI-kenniscentrum voorziet zo de huidige en toekomstige (beroeps)bevolking van relevante kennis en vaardigheden. De drie kennisinstellingen willen zo bijdragen aan een mooi Groningen waar bewoners veilig, gezond en comfortabel kunnen wonen en werken. EPI-kenniscentrum ontleent kracht en toegevoegde waarde aan deze unieke samenwerking.

Daarbij kan EPI-kenniscentrum buiten de systematiek van deze instellingen een rol spelen in de samenwerking met alle organisaties, profit- en non-profit, die bereid zijn kennis te delen of een kennisbehoefte hebben. Hierdoor heeft EPI-kenniscentrum - naast de producten die met en voor de onderwijsinstellingen verzorgd worden - ook een eigen complementair aanbod van trainingen, opleidingen en kennisdelingsbijeenkomsten.

In 2017 is het EPI-kenniscentrum een belangrijker en meer zichtbare partner geworden in de kennisoverdracht in de regio. Er wordt door het EPI-kenniscentrum fors geïnvesteerd in de kennisprogramma's van de reguliere opleidingen van Alfa-college, Hanzehogeschool en RUG. Er worden nascholingen verzorgd in een programma voor kennisdeling waar de nieuwste ontwikkelingen, maar ook bestaande onderbelichte kennis, aandacht heeft gekregen. Door de komst van de, mede door EPI-kenniscentrum gefinancierde, Turkse lector Aardbevingsbestendig bouwen bij de Hanzehogeschool komt internationale kennis naar Groningen. De resultaten van de lector worden door het EPI-kenniscentrum gemonitord en zijn kennis wordt verwerkt in de nieuwe trainingen over aardbevingsbestendig bouwen en een specialistische seminar over funderingstechnieken.

Het EPI-kenniscentrum is intensief verbonden met de RIF-project Fieldlab PractICE van het Alfa-college (zie [paragraaf 2.2.](#)). Niet alleen door een forse financiële bijdrage maar ook vanuit het gezamenlijk belang om goede aanvullende scholingen voor de regio op MBO-niveau te ontwikkelen. Deze (bij)scholingen kunnen zowel door het EPI-kenniscentrum worden aangeboden aan de verschillende partijen in de regio als door het Alfa-college als aanvullende (keuze)programma's voor de reguliere studenten, waarmee deze goed worden voorbereid op het werk in de regio.

De module Communicatie en Gedrag is in 2017 weer gevolgd door 159 studenten (127 geslaagd) van de techniekopleidingen van het Alfa-college en 45 studenten (44 geslaagd) van de locatie Stadskanaal van Noorderpoort. Daarnaast hebben 26 studenten (25 geslaagd) van SchildersCOOL en 30 studenten (24 geslaagd) van SSPB de training communicatie en gedrag gevolgd.

De bouwopleidingen van het Alfa-college hebben in afstemming met het EPI-kenniscentrum het gezamenlijk ontwikkelde keuzedeel 'Aardbevingsbestendig Bouwen' als pilot aangeboden gekregen. Onderwerpen daarin zijn o.a. informatie over het ontstaan van de aardbevingen en excursies naar aardbeving-gerelateerde activiteiten in de regio zoals aardbevingsbestendig bouwen.

EPI-kenniscentrum en Alfa-college acteren in onderling overleg gezamenlijk op de arbeidsmarkt, bij provincie, UWV, werkpleinen en cao-partijen waarbinnen beide vanuit hun eigen expertise een aanvullend aanbod inbrengen. We zijn gezamenlijk actief partner in het netwerk dat als doel heeft om zoveel mogelijk werkzoekenden in de G11 (de 11

plattelandsgemeenten in de provincie Groningen die het meest te lijden hebben van de aardbevingen) voor te bereiden op werk in het aardbevingsgebied (het '1000-banenplan') en participeren gezamenlijk in het aanjaagteam van het project Dienstverlening Werkzoekenden en projecten Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt (project DWSRA).

Het EPI-kenniscentrum heeft op verzoek van de partners en de financiers een Raad van Advies en een Programmaraad opgericht waar het Alfa-college in participeert. Het EPI-kenniscentrum heeft in 2017 in overleg de onderwijskundige samenwerking met BuidInG (Building in Groningen, een kennis- en innovatiecentrum voor toekomstbestendig bouwen) uitgewerkt en gezamenlijk beschreven hoe beide organisaties elkaar in de aardbevingsregio kunnen versterken.

Het EPI-kenniscentrum is in 2017 zowel intern (organisatorisch) als extern (opgavegericht) gegroeid in de mate waarop het zijn dienstverlening heeft georganiseerd en bestendig en daarmee de basis heeft gelegd voor verdere groei, zowel kwalitatief als kwantitatief.

2.4 RIJNLAND INSTITUUT

Het Rijnland Instituut is een samenwerkingsverband tussen NHL Stenden, Alfa-college en Drenthe College. Sinds september 2017 is de Hanze Hogeschool als associate partner aangesloten. Het is een netwerk waarin kennis wordt ontwikkeld, gedeeld en toegepast door en voor het regionale beroepsonderwijs (hbo en mbo) en met partners in de beroepenvelden op het gebied van de Duits-Nederlandse internationalisering.

Het Rijnland Instituut wil de krachten bundelen van alle initiatieven van het mbo en hbo, de regionale en lokale overheid en het bedrijfsleven in Drenthe met Duitse partners. Er is afstemming met de verschillende 'stakeholders' binnen de onderwijsinstellingen die initiatieven hebben ontwikkeld in samenwerking met Duitse partners. Met hen wordt overlegd hoe, waar en waarmee het Rijnland Instituut de initiatieven kan ondersteunen en eventueel coördineren.

Het vierde symposium 'Grensoverschrijdende techniek, toerisme, taal en cultuur en Learning Innovation Organisation Network (LION)' in november 2017 toonde een staalkaart aan projecten waarin onderwijs en werkveld aan beide kanten van de grens nauw optrekken: onderwijsinnovatie, Job-beurzen, taal en cultuurprogramma's en stage- en studiemogelijkheden.

Voor de fysieke realisatie van een Kennisinstituut/Kennisconsulaat is op verzoek van de gemeente Emmen en de provincie Drenthe een subsidieaanvraag ingediend; deze is in december 2017 toegekend. Het Rijnland Instituut is hiermee het kennisinstituut voor Duits-Nederlandse betrekkingen voor de drie noordelijke provincies (startend vanuit de Provincie Drenthe), waar iedereen terecht kan met vragen, suggesties of onderzoekideeën op het gebied van grensoverschrijdende scholing en werkveld.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) vertegenwoordigt als expert 'Vrijtijdseconomie' de gemeente Emmen binnen het RELOS 3-project. Het is een gezamenlijk Europees project met samenwerking van SNN en ESF.

Elk jaar wordt de samenwerking tussen Alfa-college Hoozevee (Business School) en Berufs Bildende Schule Lingen de module 'International Trade' aangeboden. Inmiddels wordt er een gezamenlijke Erasmus Plus aanvraag ingediend. De opleidingen Zorg en Welzijn van het Alfa-college hebben een nauwe samenwerking met de Berufs Bildende Schule Leer en Oldenburg. De opleidingen ICT zijn aangesloten bij het IT-Netwerk in Leer en beginnen met een samenwerking met GBS Nordhorn.

Het Rijnland Instituut (Alfa-college) heeft een Excellentieprogramma Duits Multidisciplinair ontwikkeld. Inmiddels wordt het op het HBO toegepast en krijgen studenten daarvoor 3 CE.

Het Rijnland Instituut heeft in samenwerking met het lectoraat Duurzame Innovatie in de regionale kenniseconomie een gezamenlijke Interreg Va aanvraag voor het project 'Community of Practice Euregionaal 2.0' ingediend.

In mei en oktober 2017 is de expert- en adviesgroep Rijnland Instituut bij elkaar gekomen bestaande uit vertegenwoordigers van middelbaar en hoger onderwijs, lokale en regionale overheden en het bedrijfsleven uit zowel Duitsland als Nederland. Deze komt twee maal per jaar officieel bijeen en maakt deel uit van het netwerk als samenwerkingspartner.

De komende jaren richten we ons op de vraagstelling of het mogelijk is de burgers in de regio te verbinden. We zijn op zoek naar en geven vorm aan de creatie van een burger die grensoverschrijdend denkt en handelt en die zich nieuwe ideeën als Europees burger eigen maakt. Is het mogelijk de grens, die vaak vooral in de hoofden van mensen zit, te slechten en de barrières in de economische en culturele ontwikkeling weg te nemen? Het Rijnland Instituut is in die zin een testcase voor Europa. Als deze pilot tussen Noord-Nederland en Nedersaksen slaagt, dan is het ook mogelijk elders zulke Europese regio's te realiseren in andere grensgebieden.

De inspanningen die in het onderwijs plaatsvinden op het gebied van grensoverschrijdend onderwijs, missen slagkracht wanneer deze niet aansluiten bij de grensoverschrijdende sociaal-economische thema's en gedragen worden door de lokale en regionale bestuurders, politici en ondernemers. Het Rijnland Instituut ontwikkelt daarom voor hen een leergang Duits – Nederlandse betrekkingen. Bij voldoende inschrijvingen zal de leergang worden aangeboden in 2018. De leergang zal bestaan uit zes jaarlijkse bijeenkomsten voor groepen van maximaal twaalf personen van beide kanten van de grens. De (dag)bijeenkomsten zijn thematisch en worden door thema-experts verzorgd op locaties binnen het gebied van de Eems-Dollard Regio (EDR)/Euregio, evenredig verdeeld in Duitsland en Nederland.

In het Rijnland Instituut willen we grensoverschrijdend nieuwe ideeën formuleren en vervolgens in praktijk brengen. Daarvoor moeten onderwijs, werkveld en arbeidsmarkt in een goede relatie tot elkaar en vooral nauw samen met elkaar optrekken. Als wij erin slagen een gezamenlijk onderwijsplan te formuleren met de partners aan weerszijden van de grens, tweetalige opleidingen te creëren met volop overstapmogelijkheden en een diploma dat zowel in Nederland en Nedersaksen geldig is, kan de regio uitgroeien tot een voorbeeld voor andere gebieden.

2.5 INNOVATIEPLANNEN VAN TEAMS

In 2017 stond voor wat betreft de innovatieplannen voor teams vooral de verbeterde planvorming van de innovatieplannen op de agenda. Dit wilden we bereiken door:

- het verbeteren en aanscherpen van de criteria voor het aanvragen van een innovatiebudget, met meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- een betere voorlichting gericht op de procedure van aanvragen, de kwaliteit van de projectaanvragen en het gezamenlijk uitwerken van innovatieve ideeën.

We hebben dat bereikt door de volgende acties:

- de samenstelling van de voorbereidingsgroep is gewijzigd, waardoor een directe verbinding is gelegd met de ervaring die er is met innovatie in de beide lectoraten. Op basis van gesprekken in de voorbereidingsgroep zijn de voorwaarden en is het format aangescherpt, gekoppeld aan de gewenste ontwikkeling: meer aandacht voor cross-overs tussen verschillende opleidingen, co-makership met het werkveld en versterken van het leren van innovaties;
- er zijn voor de inleverdatum van de plannen verplichte werkbijeenkomsten voor potentiële indieners van innovatieplannen georganiseerd;
- de plannen zijn in eerste instantie voor een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget geselecteerd door een selectiecommissie, bestaande uit de voorbereidingsgroep, aangevuld met een opleidingsmanager, een docent en de kartrekker van het thema Excellentie van het kwaliteitsplan;
- het College van Bestuur heeft de voordracht van de selectiecommissie overgenomen en daarnaast nog enkele andere innovatieplannen gehonoreerd.

Voor het schooljaar 2017-2018 zijn 9 innovatieplannen met een financiële ondersteuning vanuit het innovatiebudget in het Alfa-college gestart. In [bijlage 14](#) is een overzicht van deze plannen opgenomen, inclusief de voortgang in 2017.

Voor 2018-2019 wordt in het voorjaar een vergelijkbaar traject gevolgd met inspirerende bijeenkomsten voor potentiële indieners van de innovatieplannen. Daarnaast wordt in 2018 onderzoek gedaan naar hoe de innovatieplannen zich verder kunnen doorontwikkelen.

2.6 OVERIGE ONDERWIJSINNOVATIES IN EN MET DE REGIO

2.6.1 REGIO GRONINGEN

TOEKOMSTIG TECHNISCH VAKMANSCHAP IN NOORD-NEDERLAND

Een nieuwe opleiding ontwikkelen op het snijvlak van techniek, ICT en duurzaamheid: dát was het idee waarmee acht Noord-Nederlandse partijen, waaronder het Alfa-college, de Rijksuniversiteit Groningen, OTIB en diverse bedrijven uit de installatiebranche, bij elkaar kwamen. Door met elkaar om tafel te gaan, erkenden deze partijen de noodzaak om als onderwijs, bedrijfsleven en overheden intensief samen te werken om toekomstbestendige opleidingen en duurzaam vakmanschap te realiseren. Het project is in januari 2017 voorbereid en is na de zomer opgestart voor onze mbo-studenten van elektro- en installatietechniek niveau 4. Omdat er op niveau 3 geen soortgelijke opleiding is, zijn er ook een aantal studenten van niveau 3 gestart.

In de ontwikkeling van de opleiding ligt de focus op drie belangrijke pijlers: digitale vaardigheden, 'social skills' en technische kennis. Daarnaast is er veel aandacht voor het probleemoplossend vermogen en zelfstandig werken, vaardigheden (21st Century Skills) die de studenten nodig hebben in hun toekomstige werkveld.

Voor het ontwikkelen van de sociale vaardigheden worden methodieken ingezet die in Amerika al jaren goede resultaten opleveren: de 'Workplace literacy arc' en de reflectieve 'Learning reports'. Met de inzet van een coach wordt de link tussen het werkveld en de vertaling naar de lessen gelegd. De rol van de coach is een wezenlijk andere rol dan die van de mentor. De coach heeft zowel een verbinding met het onderwijsprogramma als direct contact met het werkveld. De coach zorgt ervoor dat het proces in de volle breedte kan worden ingezet en gevolgd.

Met het project willen de betrokken partijen een succesvol voorbeeld en een succesvolle inspiratiebron zijn voor andere opleidingsinstituten. Om te zorgen voor een duurzame plaatsing van jongeren op de arbeidsmarkt, moeten we het ontwikkelen en uitvoeren van beroepsopleidingen niet meer zien als een taak van het onderwijs alleen, maar er ook en juist voor zorgen dat het bedrijfsleven actief bijdraagt aan de innovatie van technische beroepsopleidingen. In alle facetten is in dit project dan ook sprake van een gedeelde gezamenlijke verantwoordelijkheid bij zowel het ROC als het bedrijfsleven.

Rondom de ontwikkeling van de opleiding Technicus engineering I & E is een projectgroep gevormd van onderwijsinstellingen en installatiebedrijven uit Noord-Nederland. Samen werken zij, onder de projectnaam 'Toekomstbestendig technisch vakmanschap' aan de ontwikkeling van een opleiding waar vakmensen van de toekomst worden opgeleid. Het vooraf meenemen van alle partijen is een succesvolle factor gebleken en heeft er mede voor gezorgd dat er veel snelheid gemaakt kan worden in het lerende proces. Ouders en studenten zijn erg enthousiast over de andere onderwijsopzet waarbij ze in nauwe samenwerking met het werkveld opdrachten uitvoeren. Vanuit het werkveld geeft men aan dat dit project kansen biedt om de doelgroep van toekomstige arbeidskrachten te bereiken. Studenten worden ook actief betrokken bij de ontwikkeling van het project zelf: zo hebben een aantal studenten een projectvergadering bijgewoond en worden ze regelmatig gevraagd om feedback.

De uiteindelijke doelstelling van het project is: een vernieuwde vakmanschapsopleiding op het niveau van mbo-4, die leerlingen voorbereidt op technische combinatiefuncties in de toekomst. Dat doen we niet alleen door ze installatie- en elektrotechnische vaardigheden bij te brengen, maar ook en juist door te focussen op nieuwe (digitale) technologieën en veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van hun persoonlijke en sociale vaardigheden. Daarnaast bereiden we de leerlingen voor op het toekomstig vakmanschap door het 'leren-leren' methodisch in te bouwen in de opleiding.

Het is een nieuwe aanpak voor het ontwikkelen van opleidingen die aansluiten bij de vraag uit het bedrijfsleven. Dat doen we door zowel het onderwijs als het bedrijfsleven verantwoordelijk te maken voor het ontwikkelen van de vakmanschapsopleiding.

Jaarlijks worden 15 tot 30 talentvolle jongeren (tot 25 jaar) in een duale opleiding opgeleid, een opleiding die wordt uitgevoerd door het Alfa-college samen met de technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. De opleiding wordt halverwege omgezet in een werk-leerplek (traineeship) met arbeidscontract bij technische installatiebedrijven in de provincies Groningen en Drenthe. We bouwen op deze wijze aan een actieve learning community (kennisnetwerk) in Noord-Nederland op het gebied van vakmanschap. Een evaluatie van dit project zal plaatsvinden in 2018.

BOUMABOULEVARD

CROSS-OVERS

Cross-overs komen tot uiting in mooie initiatieven zoals de studenten van ICT die een telefooncentrale bouwen voor docenten van administratieve opleidingen of de cross-over tussen de opleidingen Interieur en Hout & Meubel, die zich gezamenlijk buigen over het inrichten en ontwerpen van een publieksruimte bij een zorgboerderij. Onder de vlag van excellentie volgt een groep studenten van de niveau 3 en 4 opleidingen naast hun reguliere programma een cursus Cambridge Engels dat toeleidt naar het officiële examen.

SAMENWERKING IN DE ICT

Vanuit de ICT opleidingen is in 2017 een start gemaakt met de samenwerking met Google, IBM, Digital City. Tijdens een startdag voor alle eerstejaars studenten is samen met deze partners gekeken naar nieuwe ontwikkelingen in de ICT-branche en wat dit betekent voor ontwikkelingen in het onderwijs. Ook is besproken wat deze ontwikkelingen betekenen voor het type werknemer dat in de toekomst door bedrijven zal worden gevraagd en waarbij naast cognitieve ook de conatieve capaciteiten belangrijk worden.

KIEMKRACHT 3.0

In het ondernemerschapsprogramma Kiemkracht 3.0 wordt het onderwijs samen met bedrijven vormgegeven. Kiemkracht is een ondernemerschapsprogramma waar studenten Multi Media Design en Mode Maatkleding gedurende 20 weken een dagdeel per week aan een eigen bedrijfsidee werken waarbij ze begeleid worden door coaches uit het bedrijfsleven. Het bedrijfsidee wordt uitgewerkt in een definitief ondernemersplan.

KARDINGE

KARDINGEFESTIVAL

In het schooljaar 2016-2017 bestond de opleiding Sport en Bewegen 15 jaar. De opleiding heeft dit gevierd met lustrumactiviteiten in de festivalweek 'Kardingefestival' georganiseerd met docenten, studenten en partners. Voor Sport en Bewegen was dit lustrum een kans om 'doelbewust naar buiten' te treden. We hebben hierin expliciet samengewerkt

met partijen van zowel binnen als buiten het Alfa-college. Vanuit onze visie/missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op' hebben we het lustrumjaar ingezet om de directe relaties met het gebied rondom Karding, alumni, Alfa-college, andere ROC's en de sportwereld intensiever te betrekken bij het onderwijs.

Het motto van 15 jaar Sport en Bewegen was 'wat beweegt jou?', ontstaan vanuit de slogan 'wie wil je zijn?'. De doelgroep voor het Kardingefestival bestond uit - Sport en Bewegen: medewerkers en studenten van Sport en Bewegen, medewerkers van het Alfa-college, externe relaties, (sport)onderwijs, sport- en gezondheidsorganisaties, overheden, BPV-bedrijven, alumni en leveranciers

Met de organisatie van het Kardingefestival hebben we een aantal belangrijke stappen gezet, waarbij gedacht moet worden aan het verstevigen van interne en externe samenwerking en het betrekken van het sportnetwerk bij het onderwijs. Voor 2017/2018 maar ook in de jaren daarna vormt het Kardingefestival een mooie impuls om uitvoering te geven aan onze missie 'succesvolle sportprofessionals leiden we samen op', door een lerend netwerk waarin werkveld, alumni, docenten en studenten participeren.

ONS ONDERWIJS EN ONS GEBOUW

Actief wordt er gekeken hoe we ons eigen gebouw kunnen inzetten om meer externe partijen en collega's (ook van andere locaties) binnen te kunnen krijgen t.b.v. crossovers en duurzame samenwerkingsverbanden, uiteraard in een onderwijssetting waarin de student centraal staat. We zijn tot de conclusie gekomen dat we beter onderwijs kunnen aanbieden als we uit het standaard klaslokaal vertrekken en (deels) onze plek zoeken midden in het werkveld. We willen niet meer leren óver de sport in al zijn variëteiten, maar we willen daar onderdeel van zijn. De traditionele klas kan blijven bestaan maar wel minder prominent. Een nieuw type onderwijs is nodig, waarbij we het werkveld in de school halen en de school naar het werkveld brengen. Daardoor wordt ons onderwijsaanbod aantrekkelijker en dat vereist enige aanpassing aan ons gebouw. In 2017 zijn hiervoor de eerste stappen gezet. Alle activiteiten dragen uiteindelijk ook gericht bij aan onze ambitie: Noord-Nederland Veilig en Vitaal. Deze ambitie delen we door als Alfa-college één van de partners van Health i Port te vormen. In dit platform werken partners in verschillende segmenten samen en ontwikkelen en delen zij kennis, met als doel Noord-Nederland op de kaart te zetten als de meest gezonde en vitale regio in Nederland.

FC GRONINGEN

De B-, C-, en D-jeugd van FC Groningen krijgt op woensdag lessen 'motorisch leren' van de studenten van ons Johan Cruyff College. Door andere sporten te doen, leert de voetballer extra vaardigheden die goed van pas kunnen komen. Niet alleen trainers maar ook docenten doen hierbij aan kennisuitwisseling. Jonge voetbaltalenten van FC Groningen krijgen training in balsporten, dansen en vechtsport. Jonge sporters en trainers leren van en met elkaar. Voor de mbo-studenten is het de ultieme training: ze geven les in de sport waar ze goed in zijn, aan topsporters die beweging en vaardigheden snel aanleren. En ze leren nog beter lesgeven, in een topsportomgeving. In 2017 is het aantal studenten dan ook uitgebreid tot een aantal van 120.

LIFESTYLE EN BEWEGINGSAGOGIEK

Binnen het profiel agogiek zijn er vele samenwerkingspartners waaronder de Noorderbrug, ouderensport, Kids united en SBO de Kimkiel. Studenten leren hier in een contextrijke omgeving waarin de persoonlijke ontwikkeling centraal staat binnen dit profiel. Het profiel Lifestyle draagt dezelfde pedagogische visie waarin de ontwikkeling van het individu centraal staat. Werken in het werkveld bij onder andere Dijkmansport, Springs en Ron Haans wordt intensief vormgegeven waarin onderwijs en praktijk hand in hand gaan om samen te komen tot een win-win-situatie. Het afgelopen jaar zijn de samenwerkingsverbanden die we hebben met het werkveld, gecontinueerd en verder versterkt.

KLUIVERBOOM

KLUIVERBOOM ALS LOCATIE

Er liggen op facilitair gebied plannen en ambities die echte cross-overs zijn in ontwerp en uitvoering.

In één van onze koersuitspraken stellen we ons als doel om studenten uit te dagen het beste uit zichzelf te halen in een verantwoorde leeromgeving. In ons jaarplan facilitair hebben we daarom opgenomen dat we de buitensportgebieden ten volle gaan benutten in samenwerking met de omringende scholen, organisaties en de gemeente. De eerste stappen zijn hiervoor in 2017 gezet en gedurende het schooljaar 2017/2018 zullen we visies delen, keuzes maken over inrichting en gebruik, handhaving en financiering.

Gedurende het schooljaar 2017/2018 hebben we een nieuw cateringconcept ingevoerd: meer elan, meer uniformiteit en betere aansluiting bij studenten. De catering wil voor het schooljaar 2017/2018 minimaal de zilveren schaal voor gezonde schoolkantine behalen. Deze schaal is een bevestiging vanuit het Voedingscentrum voor een gezond aanbod en gerichte aandacht voor gezonde voeding.

OPLEIDING HAARVERZORGING

Onze opleiding haarverzorging staat bekend om de innovatieve onderdelen. Zo zijn in 2017 de voorbereidingen voor een Barbershop gecreëerd. Deze is tot stand gekomen op basis van de behoefte vanuit het werkveld. Alumni worden ingezet als gastdocent. In de salon wordt een speciale 'barbiershoeke' ook gebruikt tijdens de reguliere kapsalontijden. Een mooi neveneffect van deze barbiershoeke is dat hierdoor steeds meer mannelijke studenten instromen. Trots zijn we ook op het feit dat de opleiding Haarverzorging dit jaar weer als nummer 1 in de keuzegids MBO vermeld staat.

UMCG GILDE VERPLEEGKUNDIGE NIVEAU 4

Het UMCG Gilde Verpleegkundige niveau 4 is het eerste Gilde op niveau 4 in Nederland! Het Gilde is een initiatief van het UMCG, Noorderpoort, Alfa-college en ROC Menso Alting. In het eerste jaar maken studenten van de drie ROC's kennis met het UMCG en elkaar, en gaan ze op een snuffelstage. In het tweede jaar doen de studenten een oriënterende stage. In leerjaar drie en vier gaan de (in totaal 24) studenten verder met praktijkleren en vinden de lessen plaats in de leerruimte (leerhome) van het UMCG. Docenten van de ROC's en inhoudsdeskundigen van het UMCG verzorgen het onderwijs en ondersteunen de studenten op de afdeling.

Studenten leren door deze samenwerking met eigentijdse methoden kwaliteit van zorg en welzijn verlenen. Zij leren het sociale netwerk en het multidisciplinaire netwerk van de cliënt (de oudere) te benutten en zijn goed toegerust om preventieve en technische ondersteuning van zorg en welzijn te bieden. Ze hebben een grotere mogelijkheid tot een baan na diplomering en hebben daardoor een goed arbeidsmarktperspectief. De huidige professionals in de zorg

participeren in het samen met studenten en docenten verwerven van 21st Century Skills. Zij kunnen zich hierdoor beter kwalificeren waardoor zij breder inzetbaar zijn voor de (ouderen-)zorg. In de samenwerking staat de zorg- en welzijnsvraag van de cliënt centraal. De professionals zijn goed toegerust, waardoor zij goed kunnen inspelen op de vraag van de cliënt en mogelijk meer tijd een aandacht aan de cliënten besteden. Hierdoor ervaren de cliënten meer welzijn. Deskundige professionals zijn de leermeester van de student, er wordt breed opgeleid vanuit meerdere disciplines, de leeromgeving wordt versterkt en theorie en praktijk worden dicht bij elkaar gebracht. De meerwaarde voor ons als Alfa-college is dat wij kunnen voldoen aan de vraag uit de arbeidsmarkt en onze opleidingen kunnen doorontwikkelen met als doel het bieden van een aantrekkelijk onderwijsconcept in een innovatieve leeromgeving waar meer relevante stageplekken van goede kwaliteit beschikbaar zijn.

NETWERK ZON

Netwerk ZON werkt al meer dan 20 jaar samen met het Alfa-college, Noorderpoort, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Hanzehogeschool (samen met het werkveld) op het gebied van zorg- en welzijns onderwijs. In 2017 stond de innovatie rondom interdisciplinaire samenwerking en doorlopende leerlijnen niveau 1 en 2 tot en met niveau 6 centraal en zijn 15 interdisciplinaire leernetwerken opgestart. Binnen de leernetwerken staat een interdisciplinaire methode centraal, waarbij altijd de burger met zijn zorg- en welzijnsvraag centraal staat. De leernetwerken leveren interdisciplinaire casuïstiek of methoden aan, die worden geïntegreerd in oefenopdrachten en ontwikkelingsgerichte toetsen. Op deze manier worden studenten voorbereid op hun stage in een leernetwerk. Een voorbeeld is de methode 'Beeldvorming'.

In 2018 vindt de doorontwikkeling van het project plaats: er zijn in 2018 in totaal 30 leernetwerken actief en studenten, docenten en werkbegeleiders ontwikkelen zich tot de nieuwe professional Zorg en Welzijn Healthy Ageing.

2.6.2 REGIO HARDENBERG

PEDAGOGISCHE DIDACTISCHE VISIE

Vorig schooljaar zijn we met ondersteuning van Carlos van Kan, die onderzoek gedaan heeft naar pedagogische visies in het mbo, gestart met het beschrijven van eigen teamvisies op dit gebied. Alle teams zijn bevraagd op hun onderwijspedagogische visies o.b.v. de vragenlijst van Carlos van Kan en de uitkomsten zijn vergeleken met de pedagogisch didactische visie die uit het strategisch beleidsplan van het Alfa-college naar voren komt. Op basis daarvan zijn vervolgcacties gepland. Verder zijn collega's opgeleid om met teams in gesprek te gaan over het herkennen van bumpy moments, dilemma's die zich voordoen in de dagelijkse onderwijspraktijk in de interactie tussen docent en student en het voeren van de pedagogische dialoog hierover. Hier is het belangrijk te kijken welke handelingsalternatieven een docent hier heeft.

Dit proces komt langzaam maar zeker steeds beter op gang. Het komend jaar staat het ontwikkelen van een blauwdruk voor teams op het programma om een vervolgstap te kunnen maken met het concretiseren van de pedagogisch-didactische visie en het uitvoeren van train-de-trainer-activiteiten in de teams.

SAMENWERKING EN CO-MAKERSHIP

Het Alfa-college leidt op voor de toekomst. Het is belangrijk dat studenten buiten hun eigen vakgebied en met andere opleidingen en bedrijven samen leren werken. Afgelopen jaar zijn naast de bestaande innovatieve projecten de volgende onderwijsinnovaties geïnitieerd. Samenwerking met bedrijven en instellingen is in de meeste opleidingen inmiddels gemeengoed geworden en in het curriculum verankerd. Met de opleidingen waar dit achterblijft zijn afspraken gemaakt om hierin stappen te zetten. Het betreft hier voornamelijk de administratieve opleidingen.

ICT-connecting

Acht toonaangevende ICT-bedrijven, hogeschool Stenden en het Alfa-college willen zich inzetten om de werkgelegenheid in de ICT-bedrijven in de regio te behouden en te versterken. Het probleem van een tekort aan ICT-docenten en de snel verouderde kennis bij docenten willen we hiermee aanpakken.

Dienstverlening niveau 2

Studenten Dienstverlening niveau 2 gaan in het nieuwe schooljaar wekelijks een dag de school uit onder begeleiding van de coach en zo mogelijk met andere opleidingen. Zie hiervoor ook 2.5 Innovatieplannen van teams.

Groene Welle

De samenwerking met AOC De Groene Welle wordt geïntensiveerd en onderzocht wordt waarin raakvlakken zitten: keuzedelen, aanbod aan opleidingen, taal- en rekenonderwijs etc.

HBO-VP

Door de partners in de regio SXB, BTW, Tangenborgh en het LOI is een HBO-V programma ontwikkeld met als doel het behouden van de HBO-V'ers voor de regio. Als regio participeren wij in dit project.

TiB, Techniek in Bedrijf

Er is een TiB-aanvraag ingediend en toegekend om met PO, VO, PABO Stenden, bibliotheek, cultuurkoepel, bedrijven en de gemeente Hardenberg intensief samen te werken om een cultuuromslag t.a.v. keuze voor techniek te bewerken.

Samenwerking vmbo scholen in de regio

Er is een start gemaakt om een platform in te richten voor samenwerking en afstemming met de vmbo-scholen. Met name taal, rekenen, LOB en samenwerken in projecten zijn onderwerp van gesprek.

EXCELLENTIE

Hardenberg zet in op excellentie. Er is een regionaal excellentieplan ingeleverd en goedgekeurd. Er wordt ingezet op 3 lijnen: MBO+, internationalisering en innovatie. Om het plan uit te voeren zijn werkgroepen ingericht die, met behulp van de methodiek Scrum, vorm en inhoud geven aan deze 3 excellentielijnen.

2.6.3 REGIO HOOGVEEEN

De regio heeft een tweetal thema's centraal gesteld. Het ene thema heeft betrekking op de wens om stapsgewijs elke dag te werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en het andere thema op de samenwerking met instellingen en bedrijven in de omgeving van het Alfa-college waardoor er voor studenten een contextrijke leeromgeving ontstaat. Voor het thema van de continue kwaliteitsverbetering is bij een aantal teams de aanpak van de Stichting LeerKRACHT gekozen.

LEERKRACHT

Na een aantal oriënterende bedrijfsbezoeken waar deze aanpak in de praktijk gebracht werd, is LeerKRACHT bij een aantal opleidingen geïntroduceerd. De teams rondom Zorg en Welzijn zijn begonnen met deze aanpak en de eerste resultaten zijn positief. Het blijkt dat docenten zich meer eigenaar gaan voelen van het onderwijs dat zij aanbieden, zij vergaderen minder en effectiever en doen in korte tijd veel leerervaringen op. Ook bij andere opleidingen wordt gewerkt aan dezelfde thema's maar met andere methoden. Bij de verschillende opleidingen wordt gewerkt met scrummethoden. In 2018 zal er een grote evaluatie plaats vinden bij alle opleidingen die gebruik maken van de aanpak van de Stichting LeerKRACHT. Wanneer deze evaluatie positief uitvalt zal er onderzocht worden of het mogelijk is dat meer teams deze aanpak zullen overnemen.

De methodiek gaat uit van vier instrumenten; bordsessie, gezamenlijk lesontwerp, lesbezoek en feedback en de stem van de student. De instrumenten versterken elkaar onderling en leiden tot verbeteringen in het onderwijs. In het eerste half jaar staat de start en training centraal. De sessies in het kader van LeerKRACHT zijn in plaats van de vergaderingen gekomen. De teams moesten daar erg aan wennen. Het bord staat centraal en na een korte sessie gaan docenten aan het werk met de actiepunten op het bord. Dat gebeurt in plaats van agenda's, notulen en afsprakenlijstjes. Van alle docenten wordt een bijdrage verwacht. Docenten zijn in the lead en pakken de regie op het eigen werk. Er wordt kritischer gekeken naar wat van docenten verwacht wordt. Een steeds terugkerende vraag is hoe hetgeen we doen bijdraagt aan beter onderwijs en of dit in het belang van de student is. Dat betekent ook durven stoppen met bepaalde zaken. Het onderwijs staat centraal en er wordt meer inhoudelijk over onderwijs gesproken.

Tijdens de studentenarena zijn alle docenten aanwezig en wordt een groep studenten bevraagd over het onderwijs. Een gespreksleider bereidt het gesprek met de studenten voor en tijdens het gesprek luisteren de docenten naar de verhalen van de studenten. Na afloop worden verbeterpunten geformuleerd door het team. Studenten zijn positief over het onderwijs en kunnen goed aangeven waar aandachts- of verbeterpunten liggen. Twee jaar is nodig om de methodiek volledig eigen te maken en te komen tot systematisch verbeteren van onderwijs door het stellen en realiseren van doelen.

SAMENWERKING IN DE REGIO

Het Alfa-college in Hoogeveen heeft een warme relatie met zowel de gemeente Hoogeveen als met bedrijven en instellingen in de regio. Er zijn veel samenwerkingsprojecten en overeenkomsten en een aantal voorbeelden daarvan worden hier benoemd. De nieuwe opleiding Dienstverlening niveau 2 laat een belangrijk initiatief zien en ook de AG-opleidingen leiden studenten op in een dynamisch werkveld. Voor de eerste groep is het belangrijk dat er voldoende praktijk in het curriculum verweven zit. Er wordt dan ook steeds gezocht naar mogelijkheden om in praktijksituaties te kunnen werken. Binnen de technische opleidingen wordt al heel lang met projecten gewerkt (AC Duurzaam), voor de

ICT-opleidingen gebeurde dat veel minder. De ICT-academie is een voorbeeld waarbij er sprake is van co-creatie. Het doel is om studenten op te leiden in een contextrijke leeromgeving. Zij werken aan concrete opdrachten. Een aantal initiatieven wordt hieronder toegelicht.

DIENSTENCENTRUM

De opleiding Dienstverlening-breed op niveau 2 onderzoekt in samenwerking met de Stichting Welzijnswerk Hoogeveen of het mogelijk is om met ingang van september 2018 een dienstencentrum te starten. Het dienstencentrum beoogt een praktijkplek te zijn waarin studenten Dienstverlening-breed bezig kunnen zijn met praktijkleren. Uit onderzoek blijkt dat in Hoogeveen een kleine 400 huishoudens vragen hebben waarvoor geen formele ondersteuning geboden kan worden en die zouden kunnen profiteren van de diensten die onze studenten kunnen leveren.

VERANDERINGEN IN DE OPLEIDINGEN ASSISTENTEN IN DE GEZONDHEIDSZORG (AG)

Voor de AG-opleidingen is er in oktober 2017 in samenwerking met zes noordelijke ROC's een conferentie georganiseerd met de werkvelden over de innovaties en veranderingen in het werk van de dokters-, tandarts- en apothekersassistenten. Werkvelden gaven aan dat de assistente van nu andere rollen gaat krijgen waarop het onderwijs moet kunnen anticiperen. In januari heeft er een vervolgesprek plaatsgevonden met de beroepsverenigingen van de drie verschillende opleidingen en de S-BB om te komen tot het herschrijven van het beroepsprofiel. Medio juni/juli 2018 is de verwachting dat helder wordt wat dit voor de opleidingen betekent.

ADAPTIEF ONDERWIJS

Voor de ICT-opleidingen was het inrichten van individuele leerlijnen en adaptief onderwijs als prioriteit genoemd. In 2017 is een start gemaakt met adaptief leren i.h.k.v. organisch veranderen. Vanaf februari 2018 zal dit ingevoerd worden. Het is de bedoeling om dit in 2018 in te voeren in de gehele techniekafdeling. Het is de ambitie dat dit een gemoduleerd onderwijsaanbod wordt waardoor studenten meer keuzemogelijkheden krijgen tijdens hun opleiding. In 2018 zal er een presentatie in het managementteam worden gegeven om de behoefte aan deze vorm van onderwijs bij andere opleidingen te peilen.

ICT-ACADEMIE

De ICT academie is vorig jaar in de stijgers gezet met partners in de regio die met het Alfa-college mee willen werken. Het fundament is gelegd voor de optimale samenwerking tussen onderwijs en werkveld waarbij vanaf februari 2018 studenten extern ondergebracht zullen worden in de ICT-academie. De ICT academie is een samenwerkingsverband tussen Alfa-college en externe partners. In september 2018 zullen ook studenten van NHL Stenden participeren in de academie.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

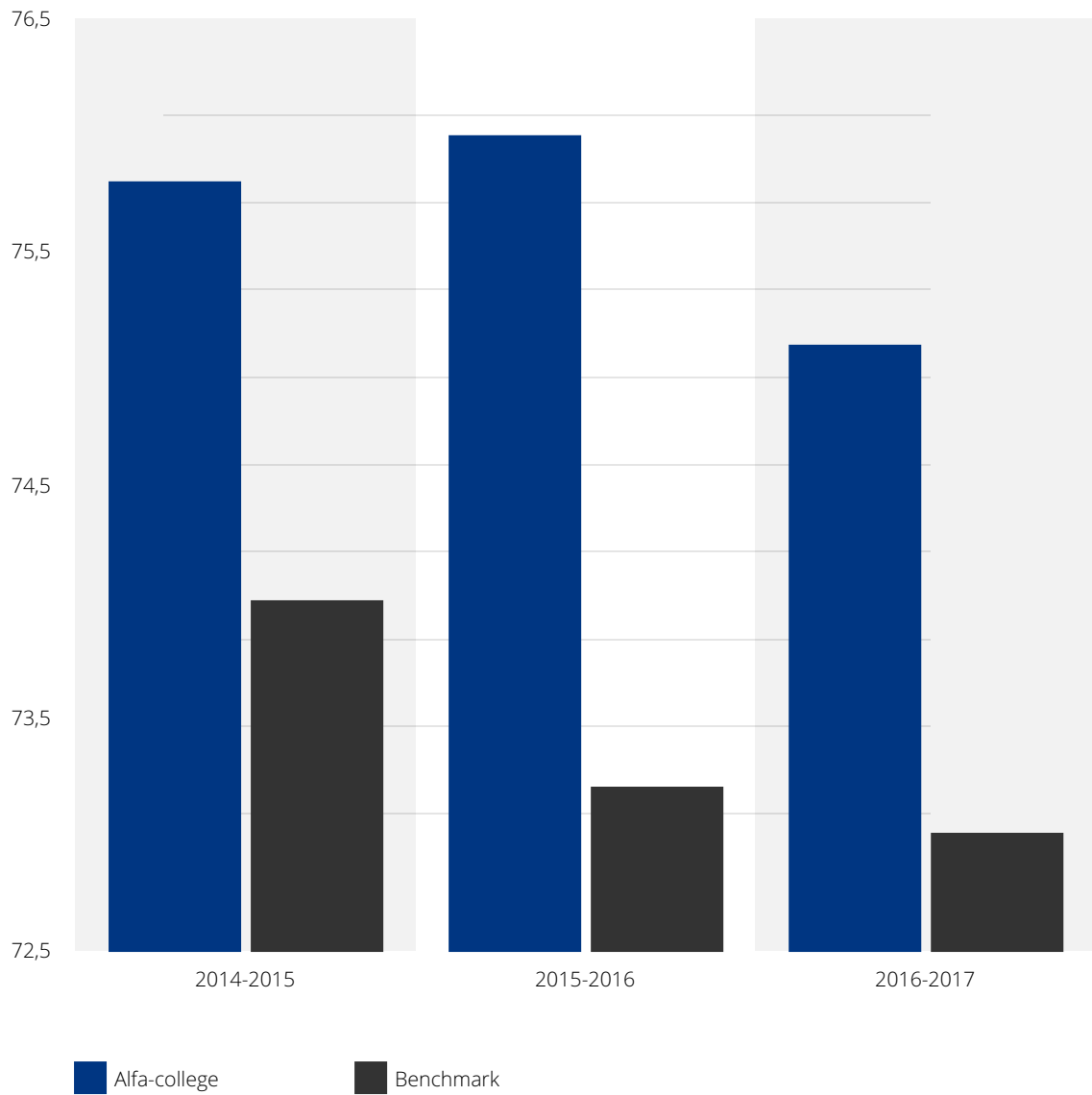
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

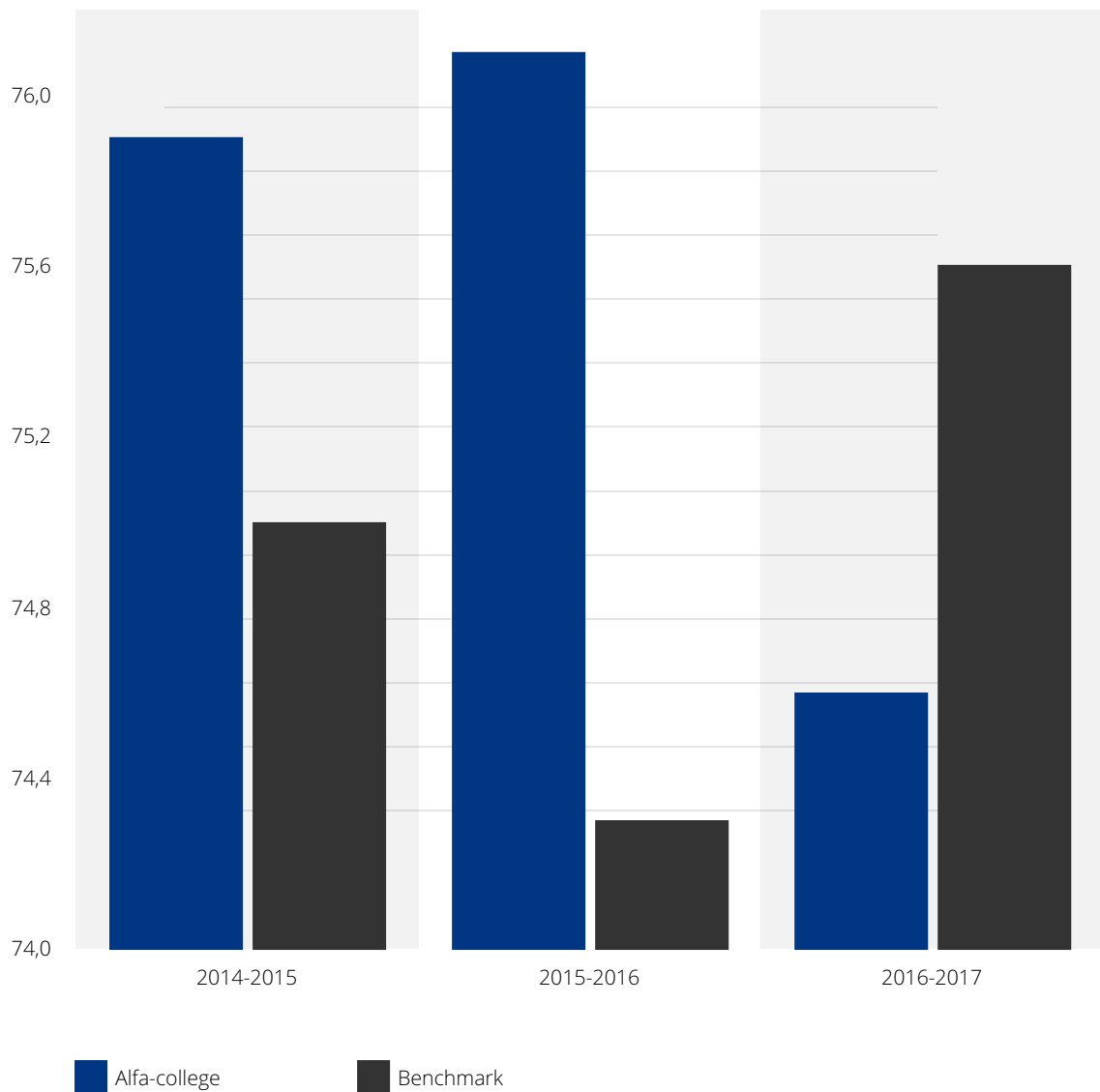
De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

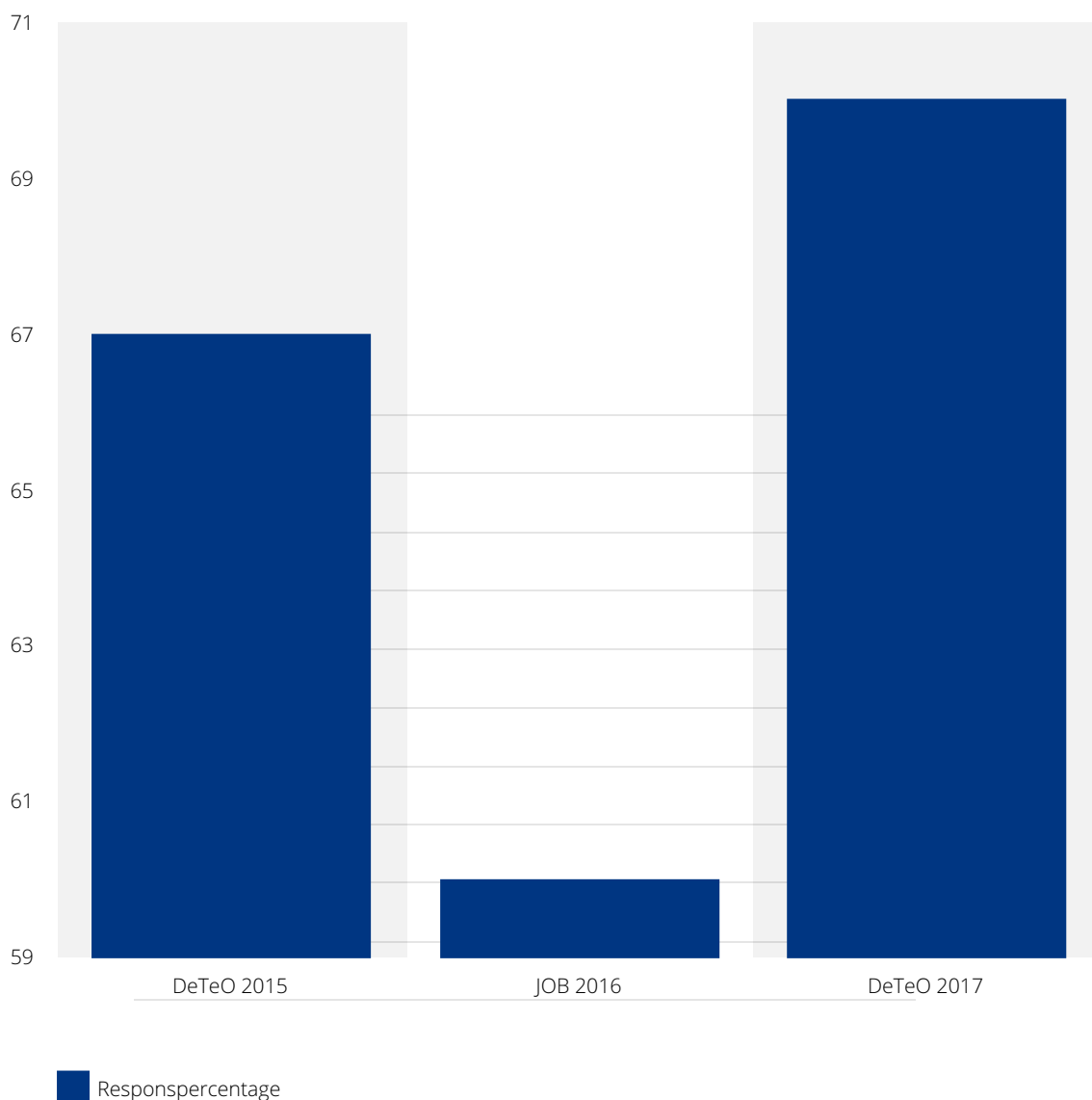
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

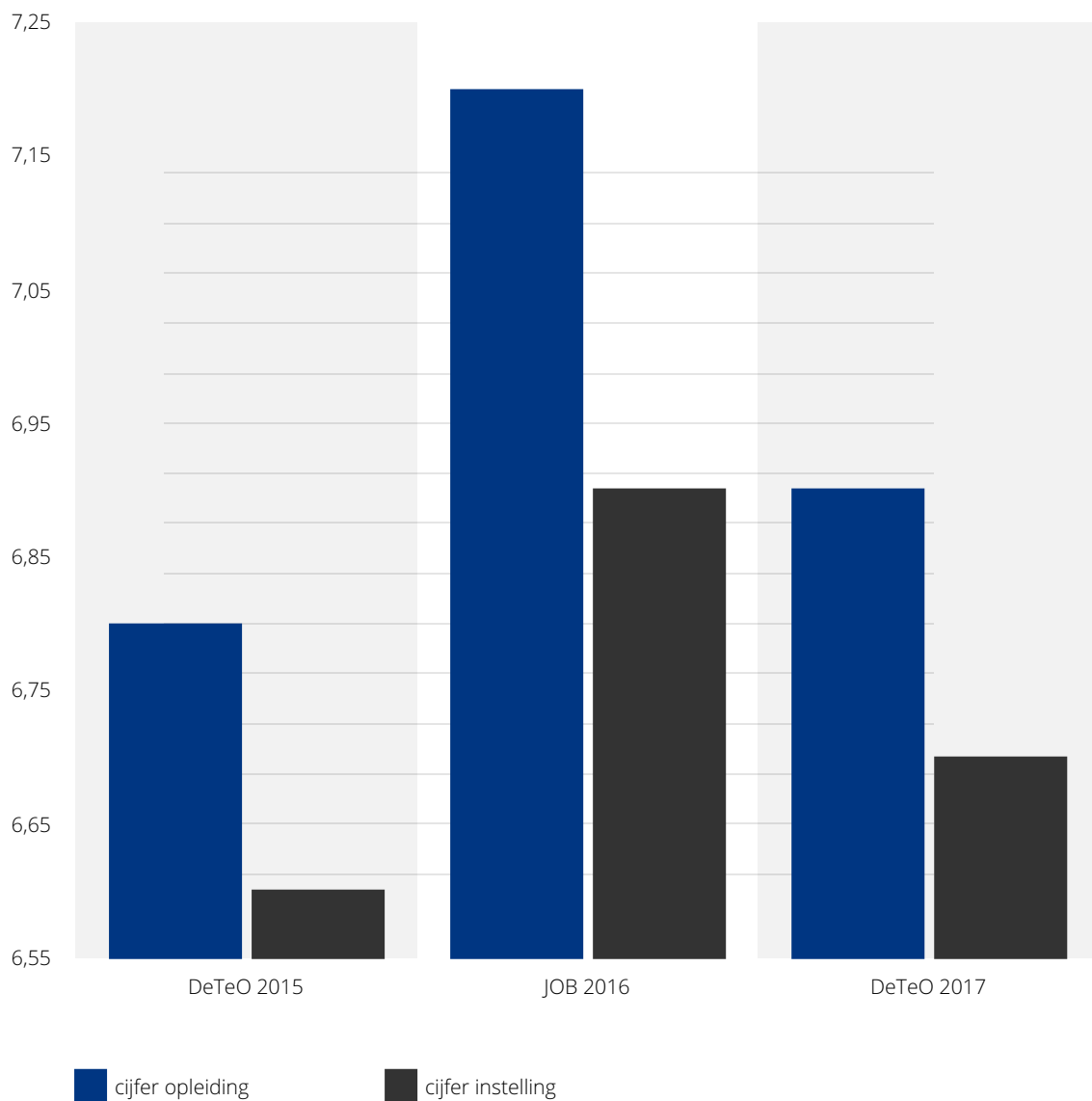
In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in [bijlage 7](#) cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkleerbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in [hoofdstuk 4](#) over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend uren aantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgeren*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. Vrouw Holland), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIERN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldden zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

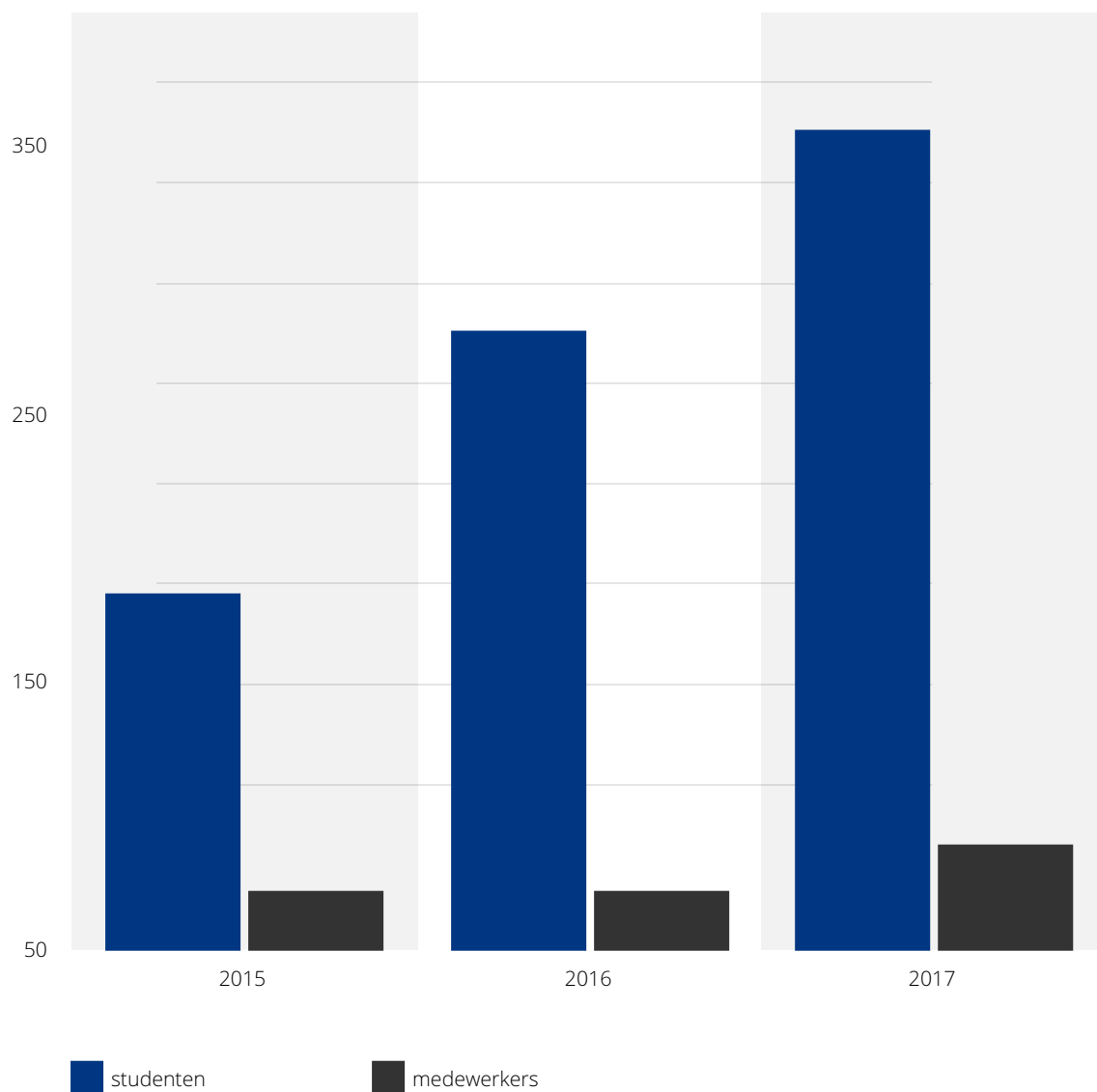
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

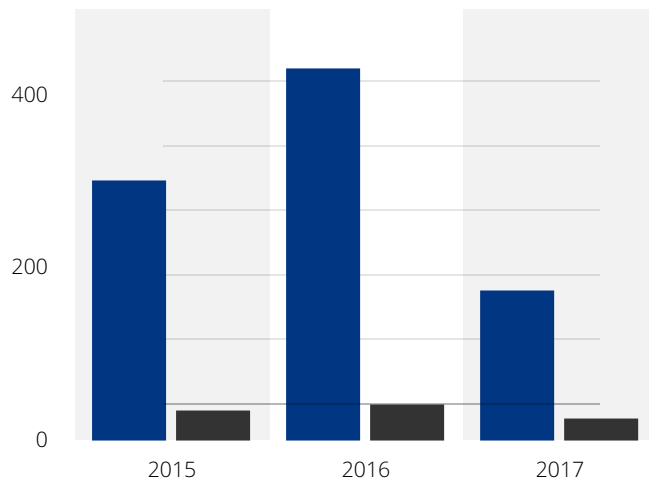
Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.

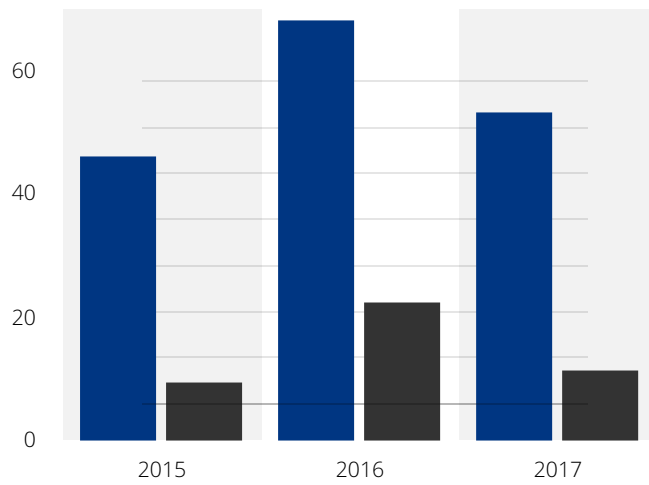


Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten ■ medewerkers

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten
 ■ medewerkers

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

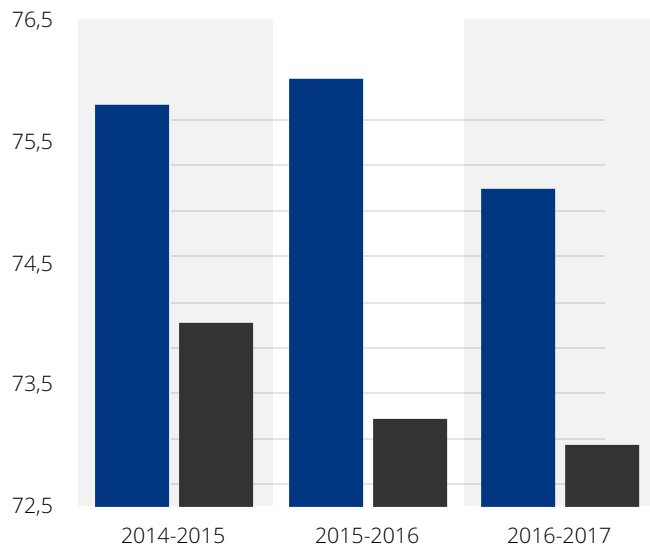
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

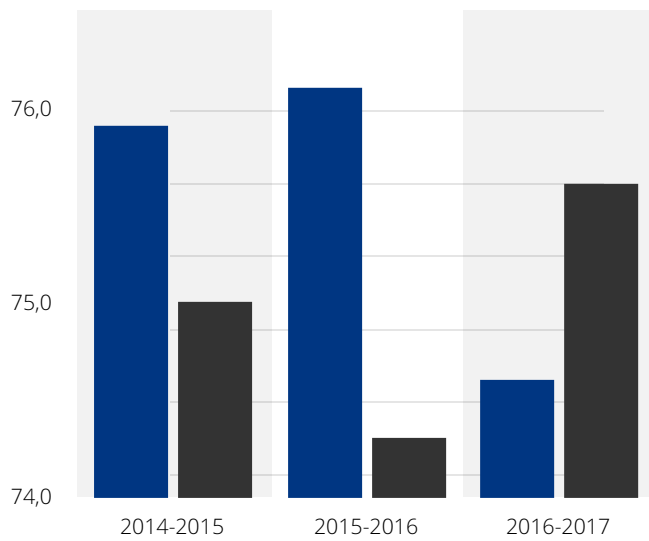


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

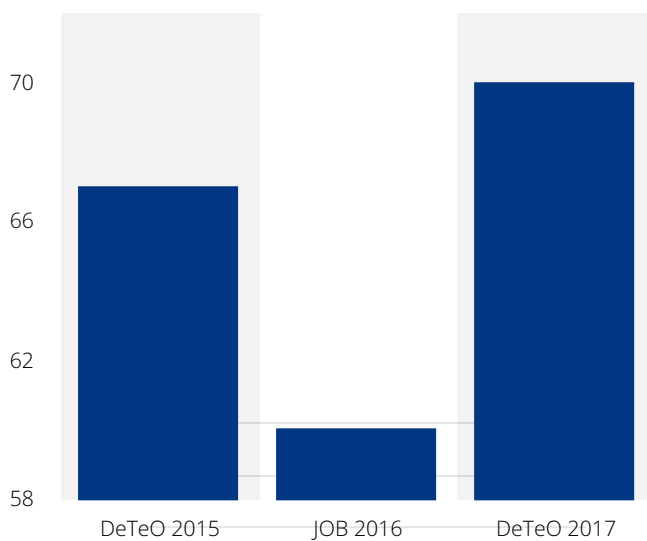
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

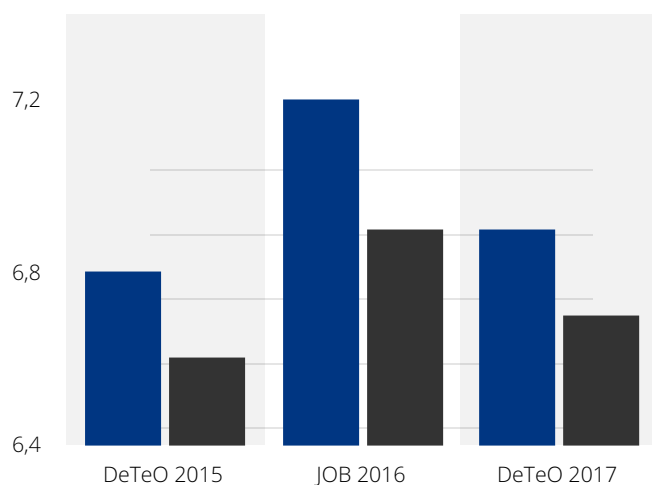
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekeraanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIENEN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgedaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

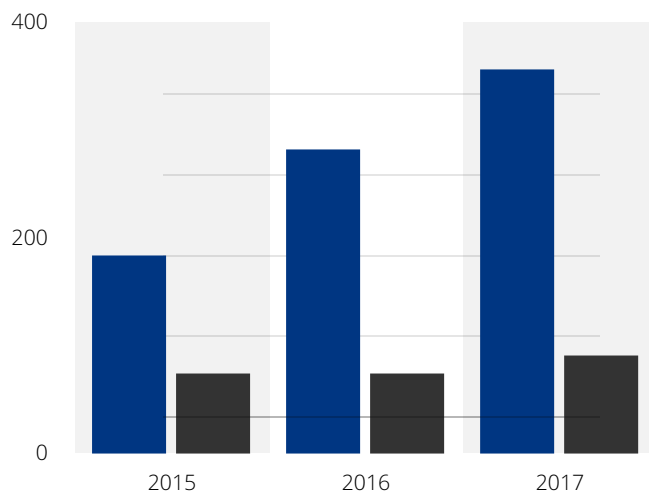
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

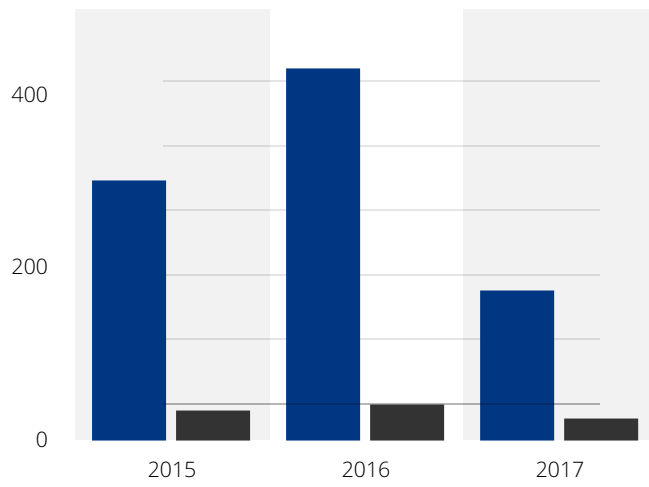
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



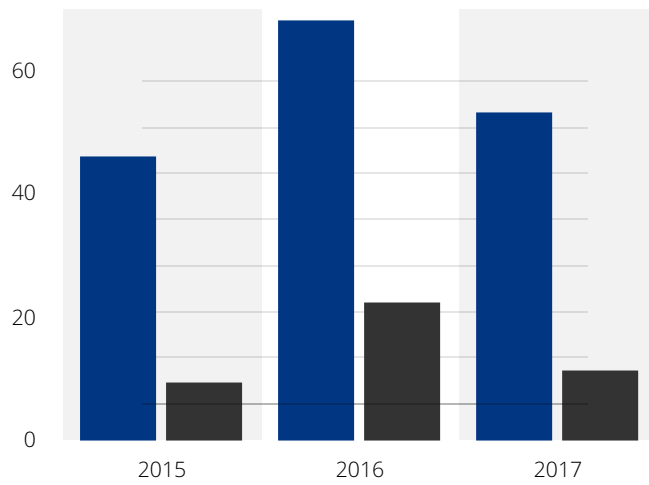
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

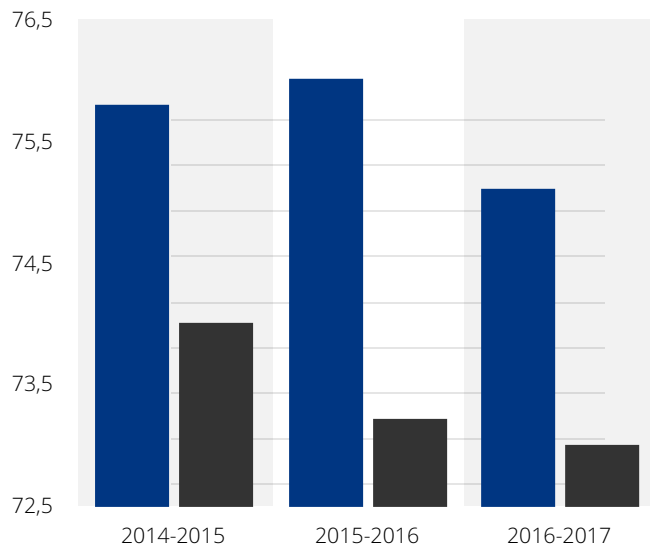
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

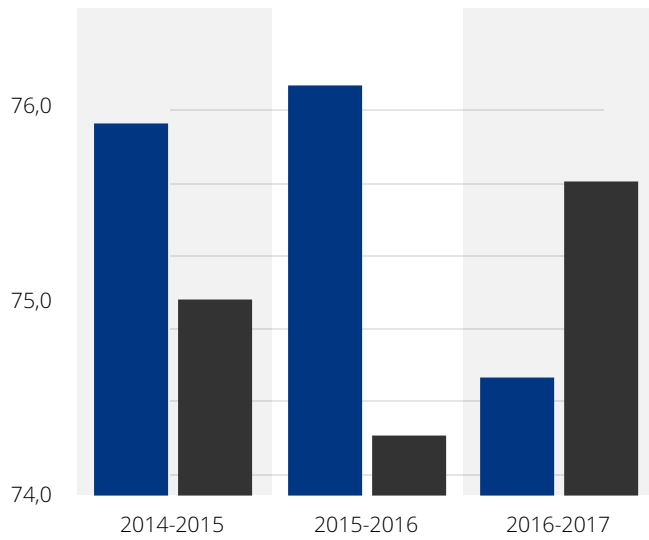
JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

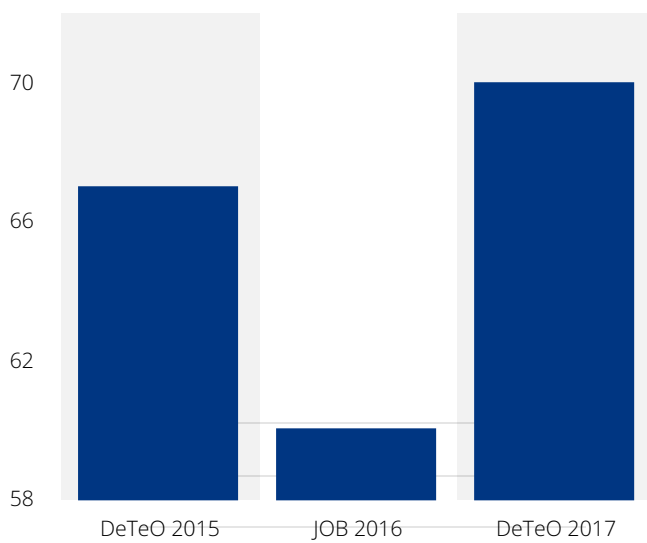
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

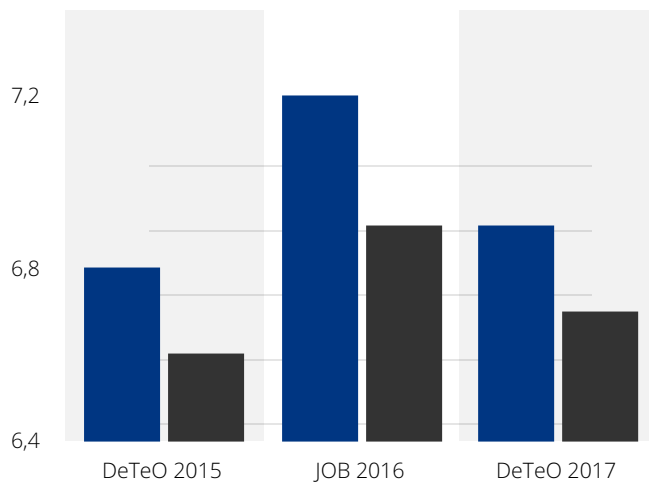
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in [bijlage Z](#) cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkleerbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekeraanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijffapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogeveen. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

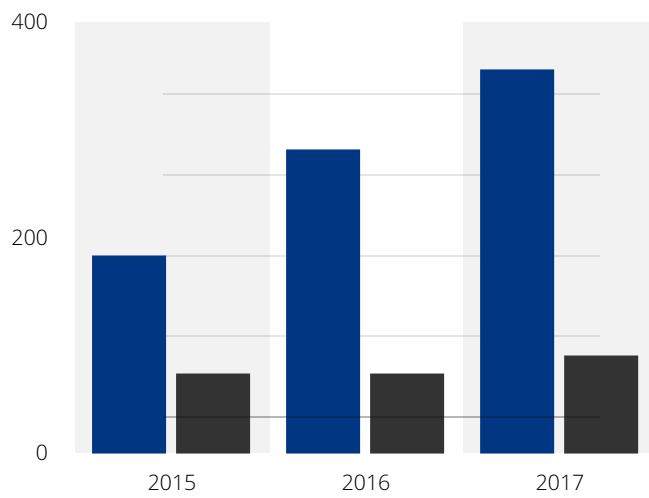
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

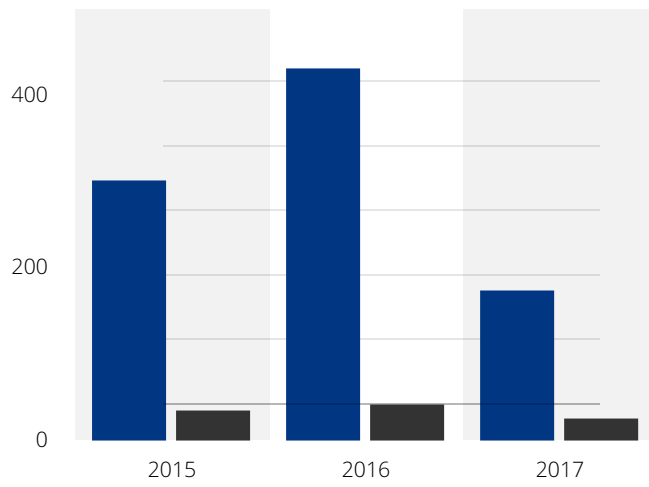
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



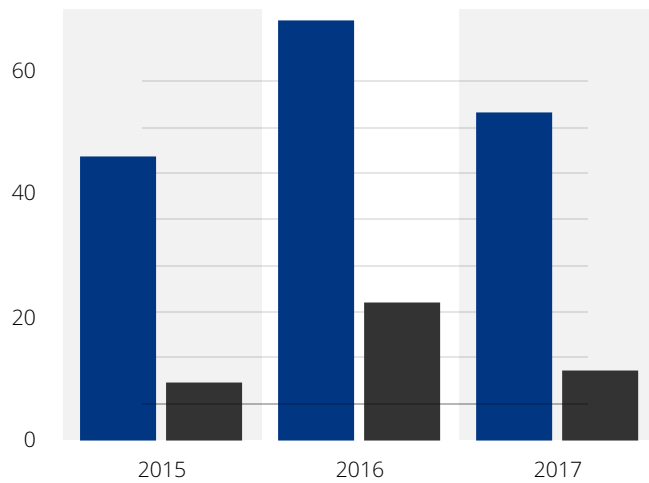
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

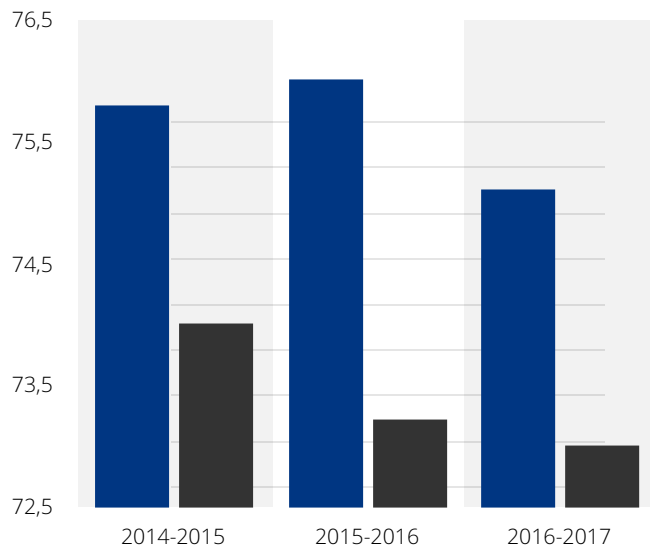
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (is 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

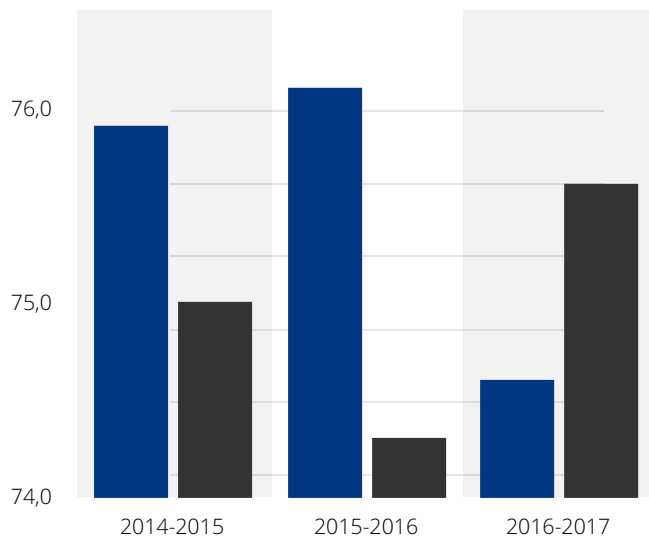


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

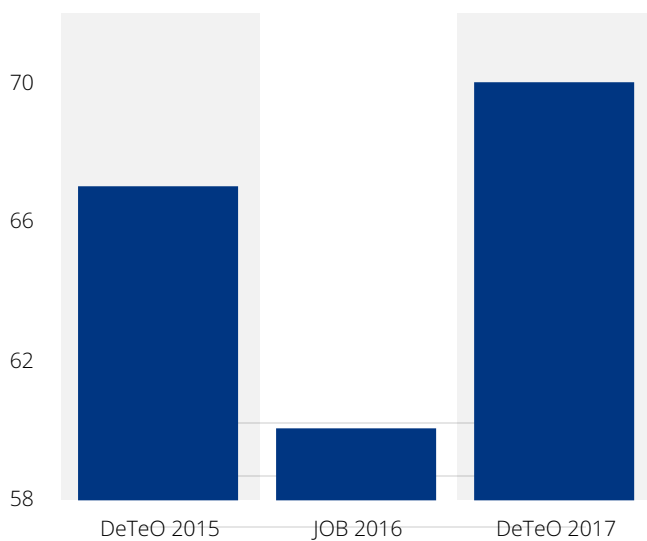
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

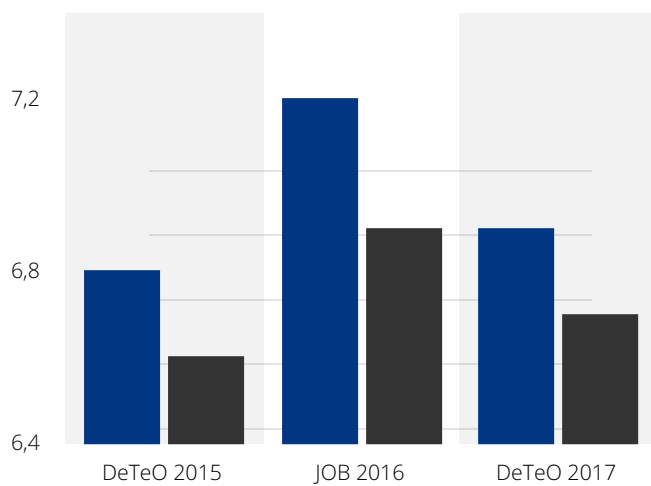
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in [bijlage Z](#) cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekeraanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- *beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- *de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- *de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerkt

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerkt'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerkt' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend uren aantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisatie en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

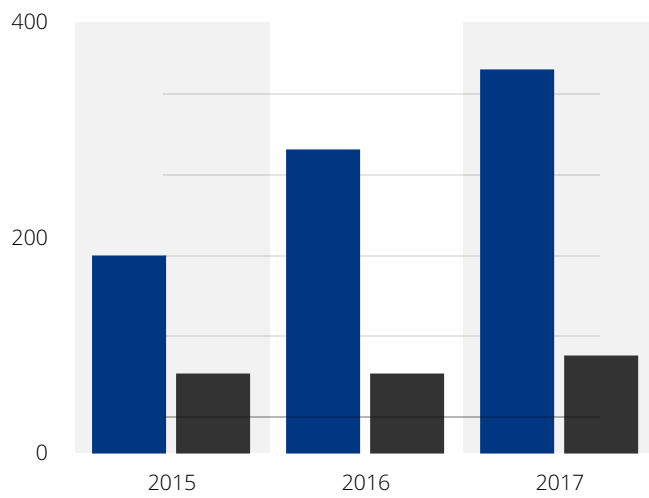
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

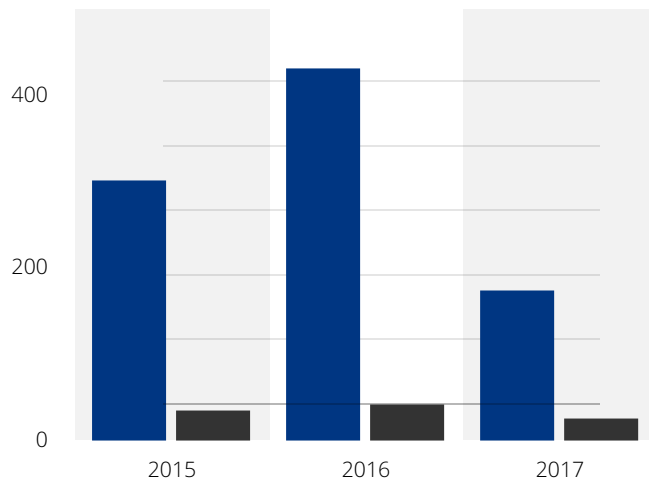
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



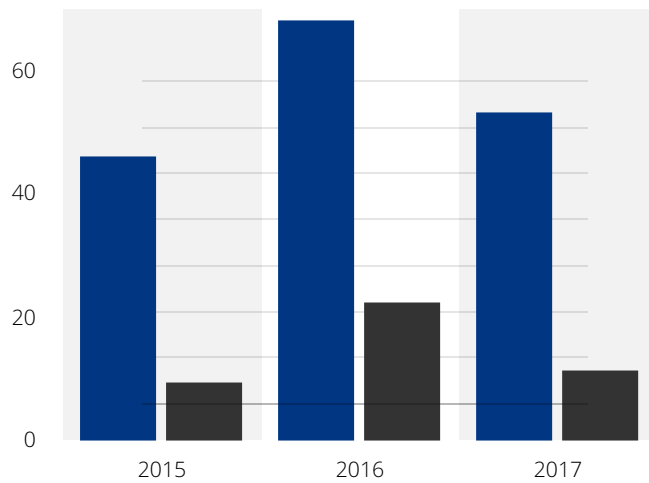
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

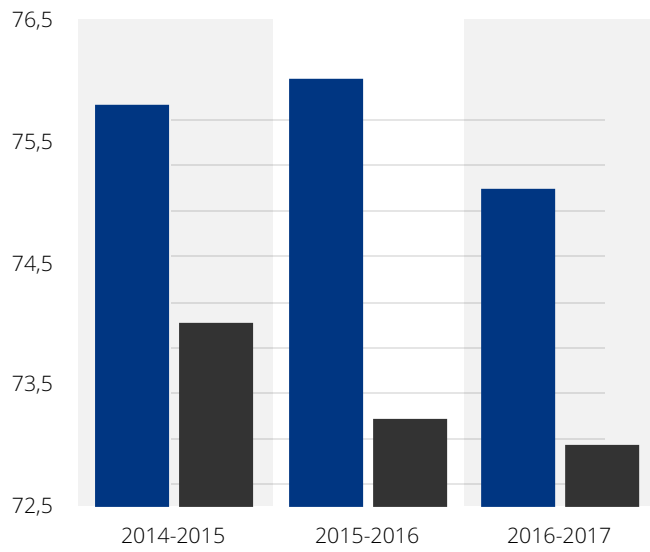
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

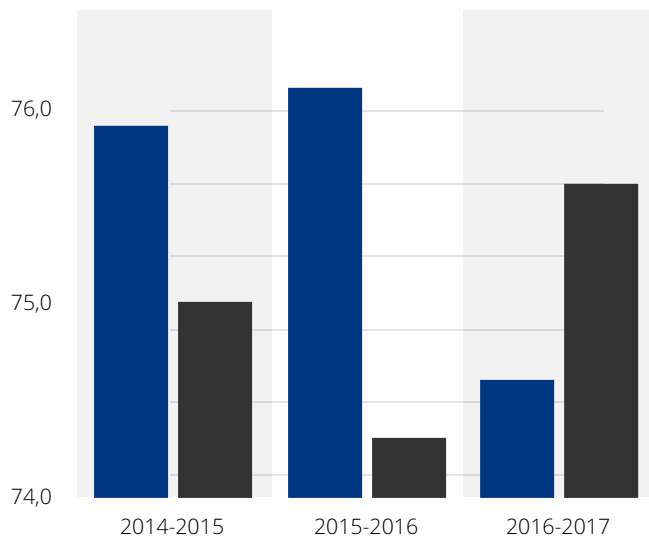


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

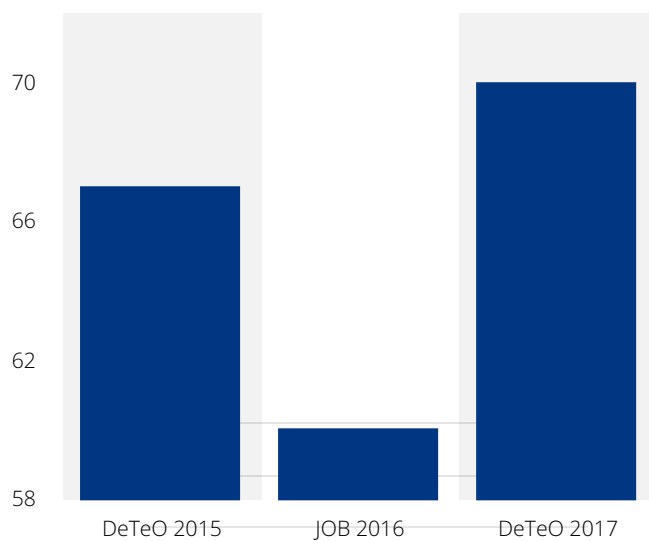
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

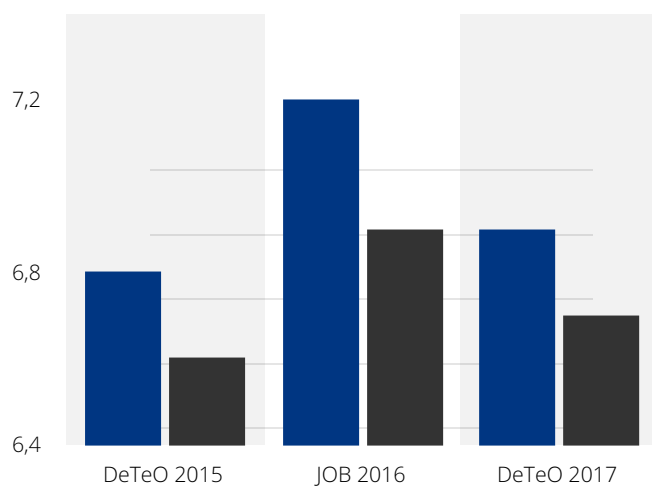
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage Z cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend uren aantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgeren*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. Vrouw Holland), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject Burgerschap over de grens is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

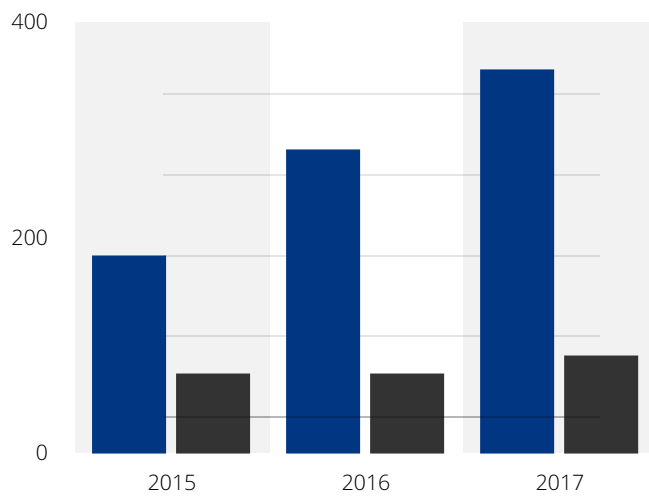
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

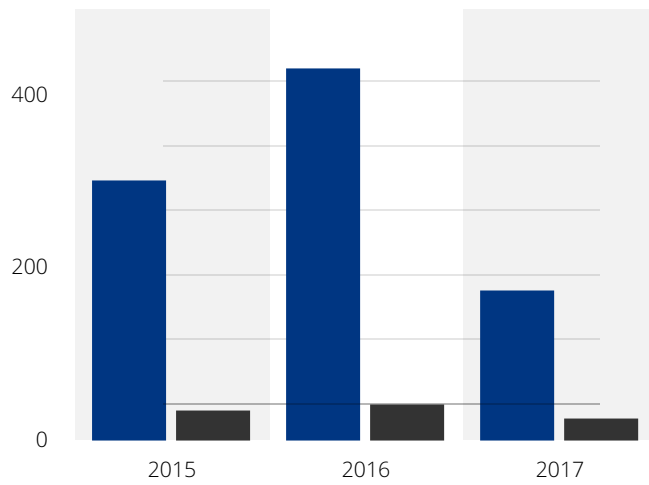
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



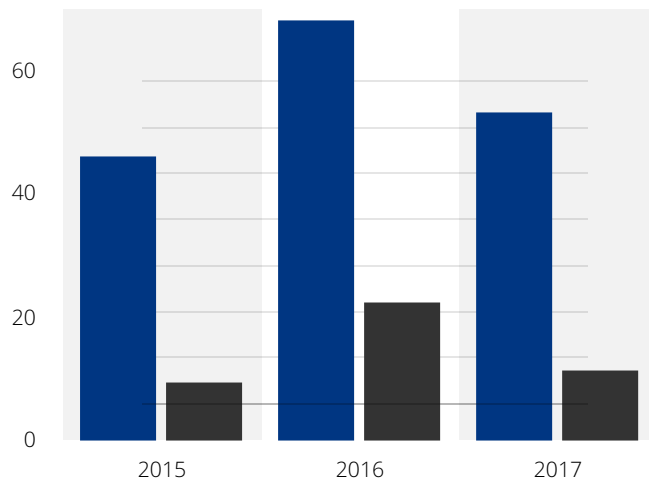
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

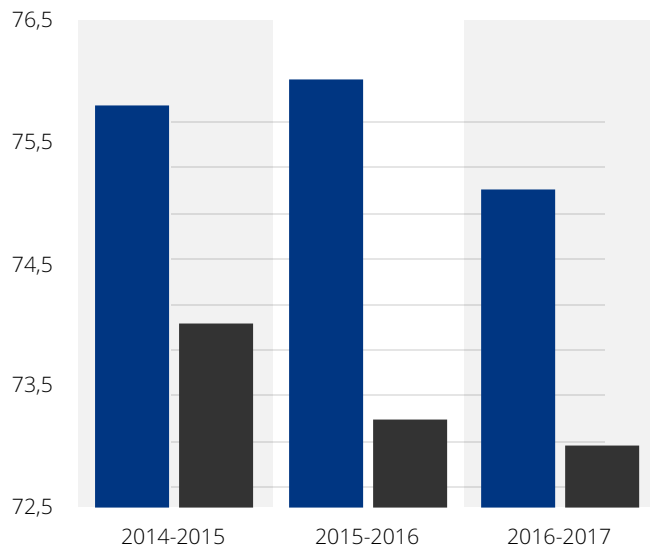
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

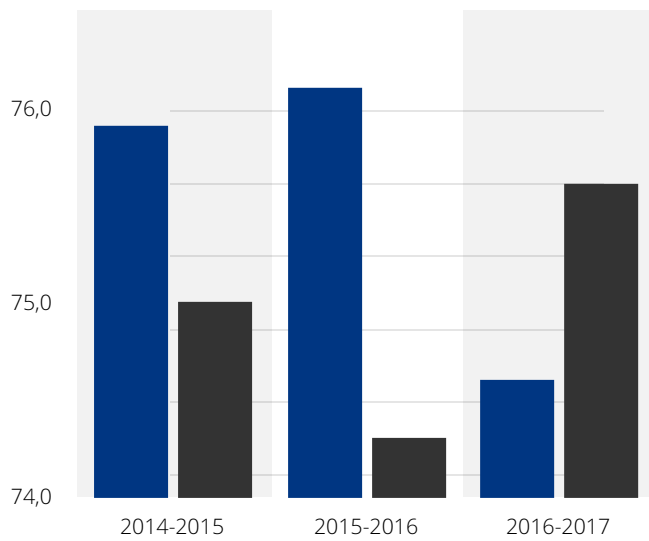


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

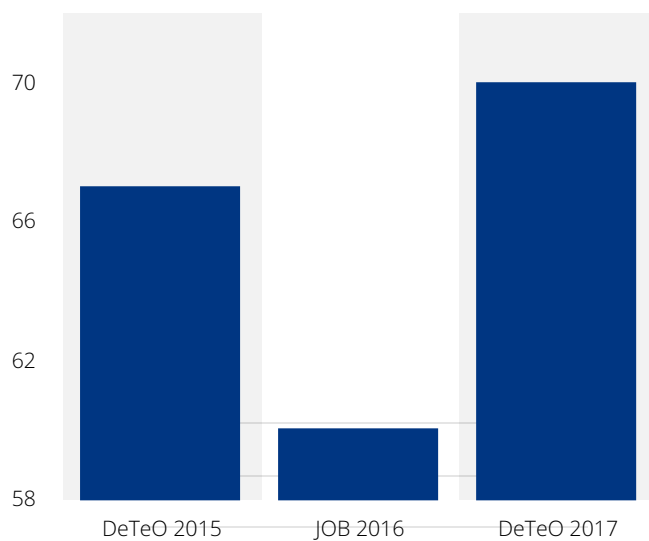
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

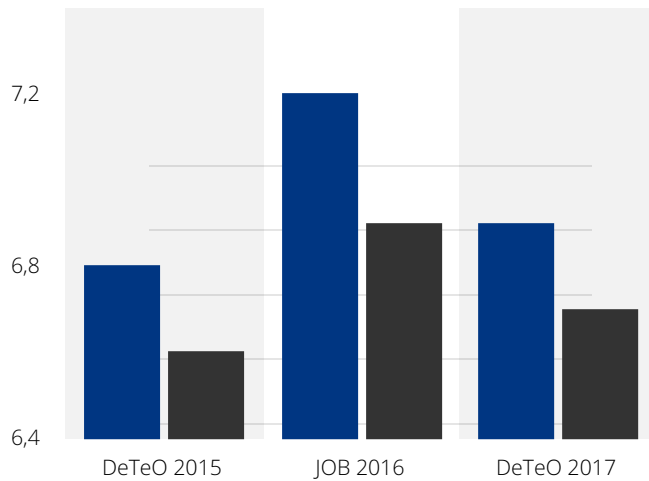
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopsspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekeraanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomerings- en examineringsprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend uren aantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijffapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIERN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldden zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgedaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisatie en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

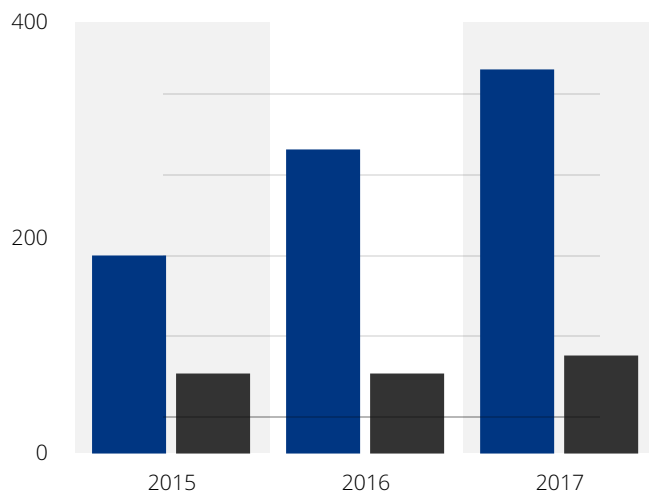
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

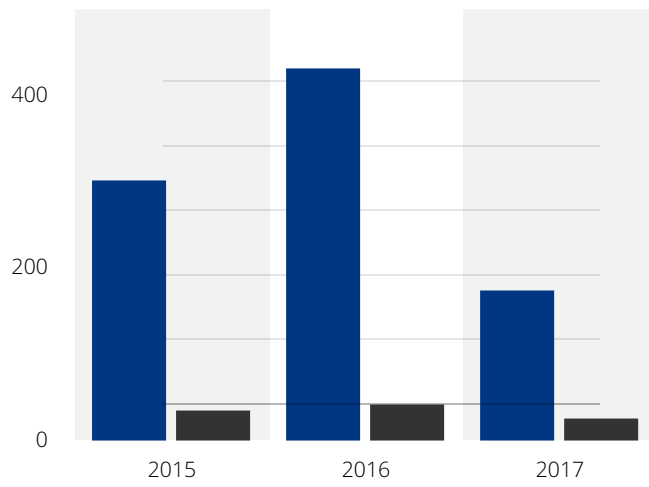
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



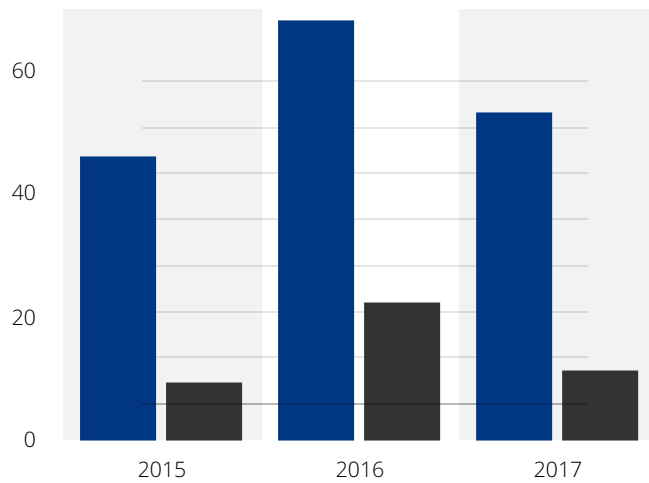
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

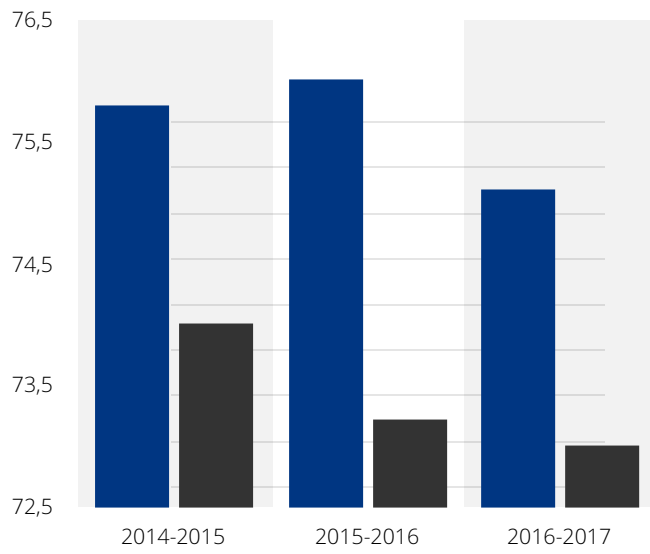
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

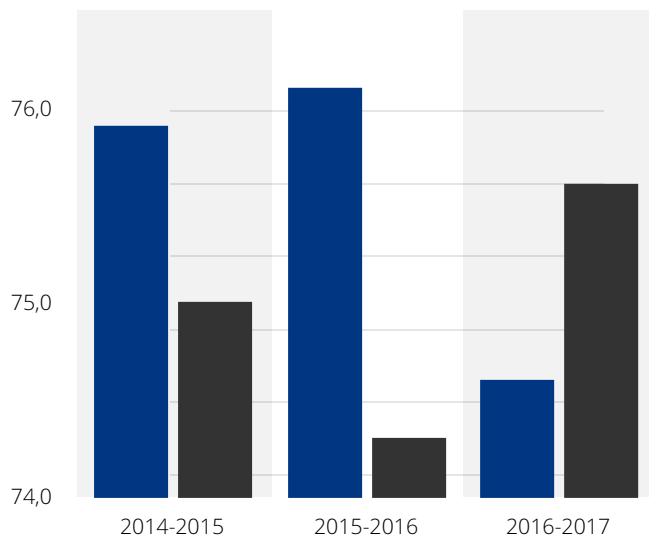
JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

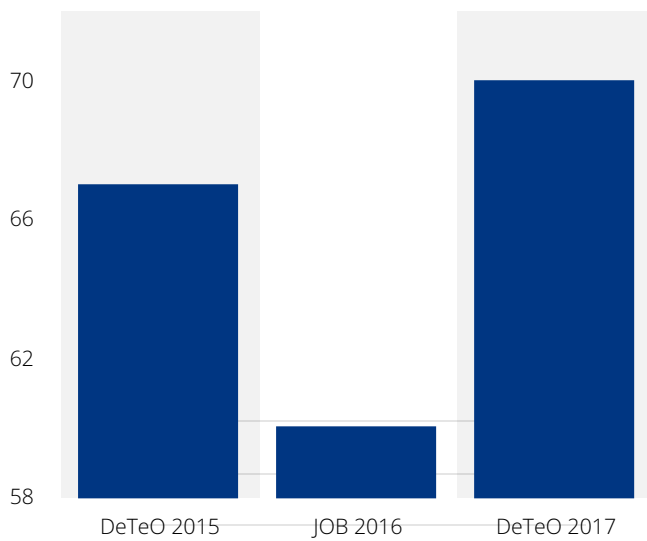
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

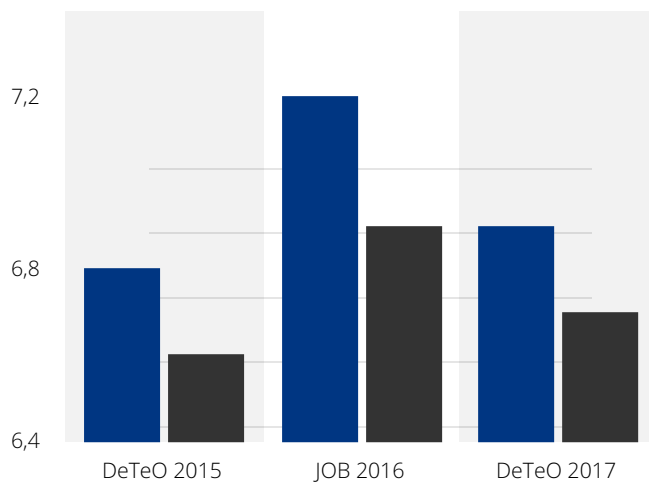
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ
DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN
DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage Z cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkleerbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomerings- en examineringsprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend uren aantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgeren*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgedaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisatie en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

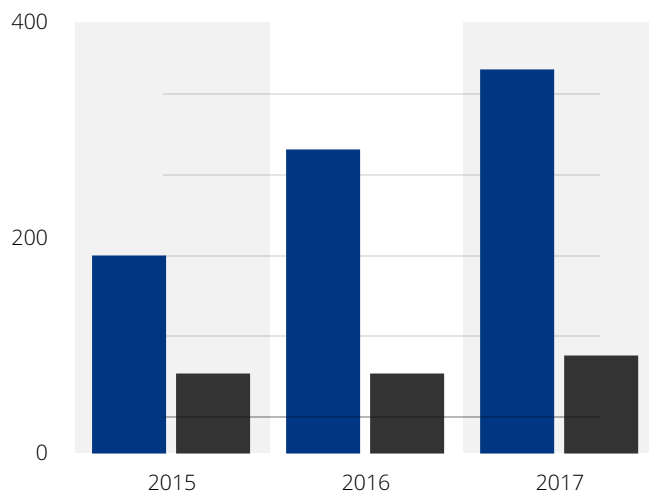
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

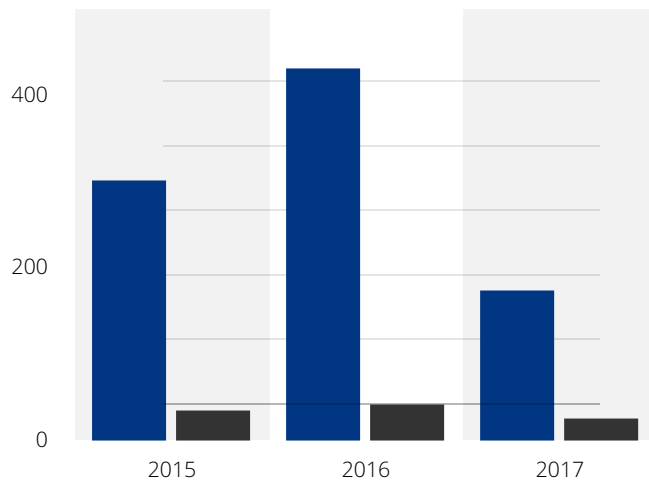
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



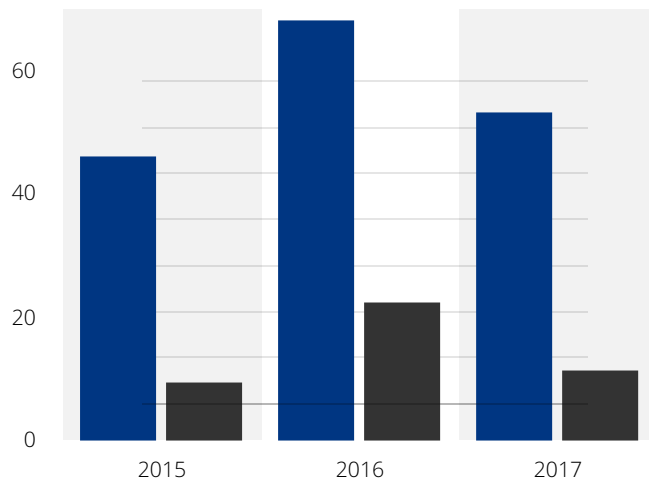
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

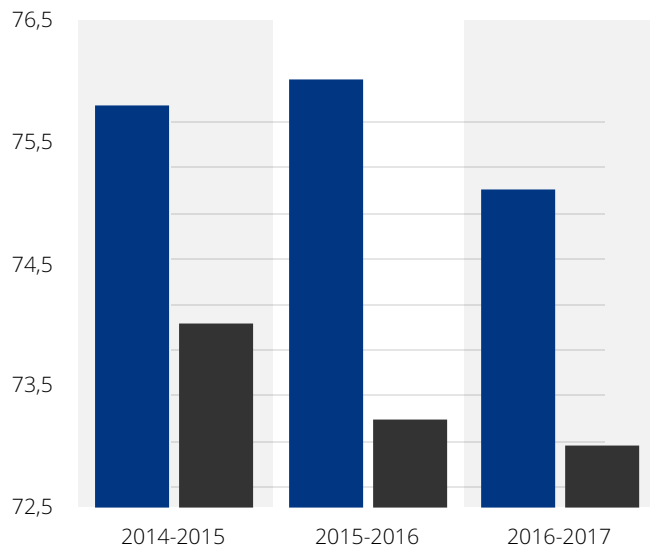
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (is 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

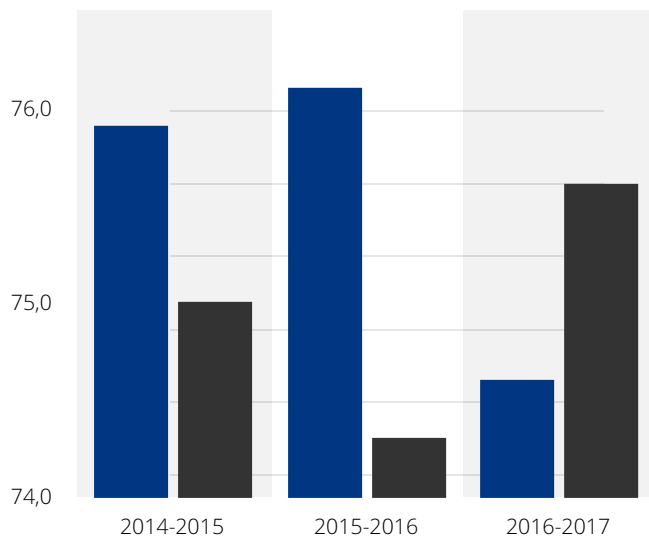


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

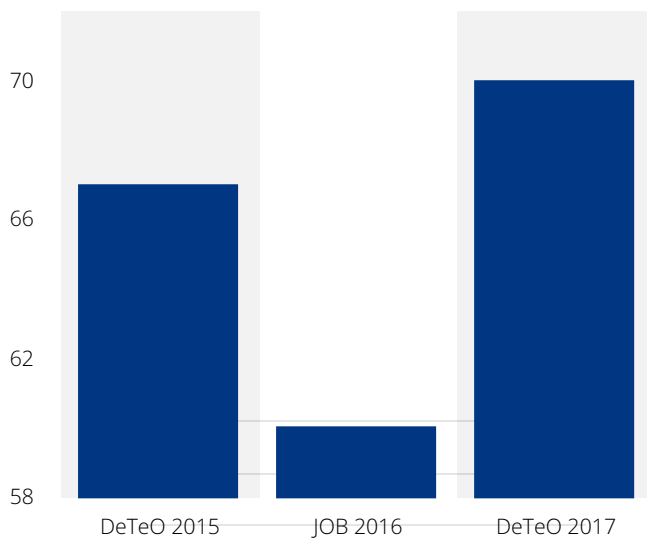
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

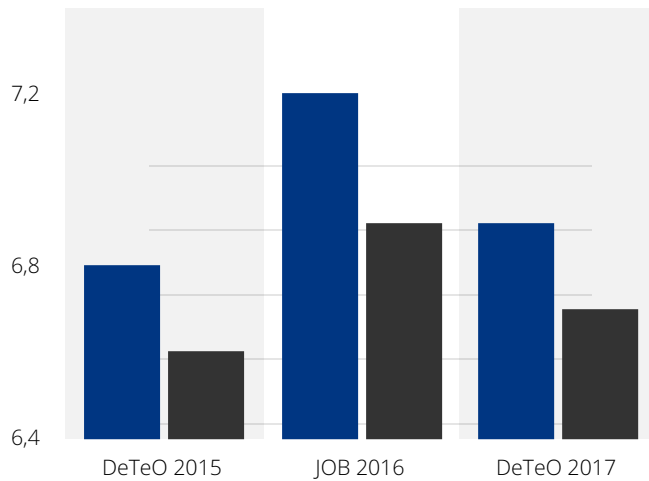
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbreedend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkleerbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekeraanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- *beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- *de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- *de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIENEN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldden zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

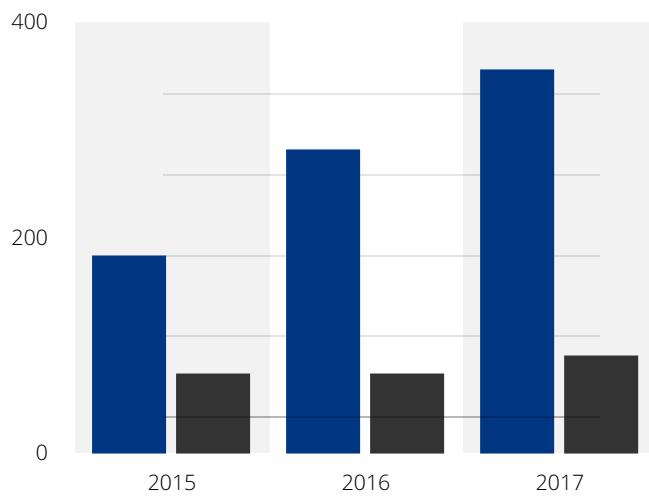
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

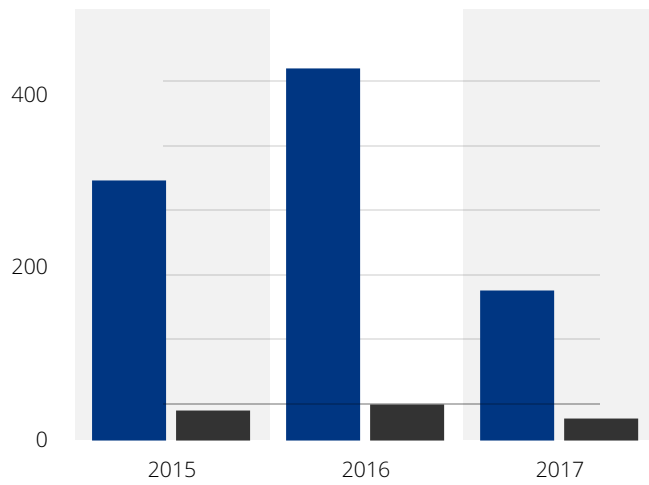
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



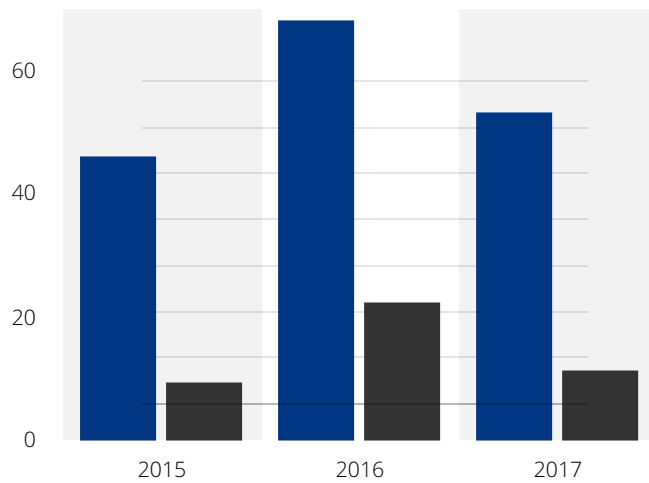
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

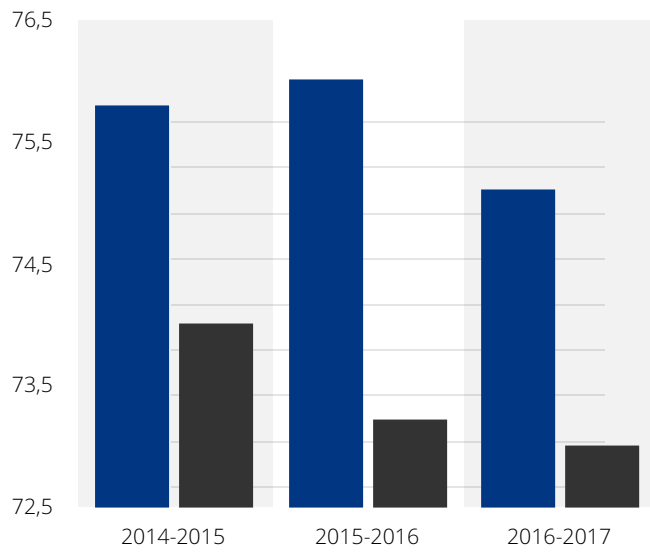
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

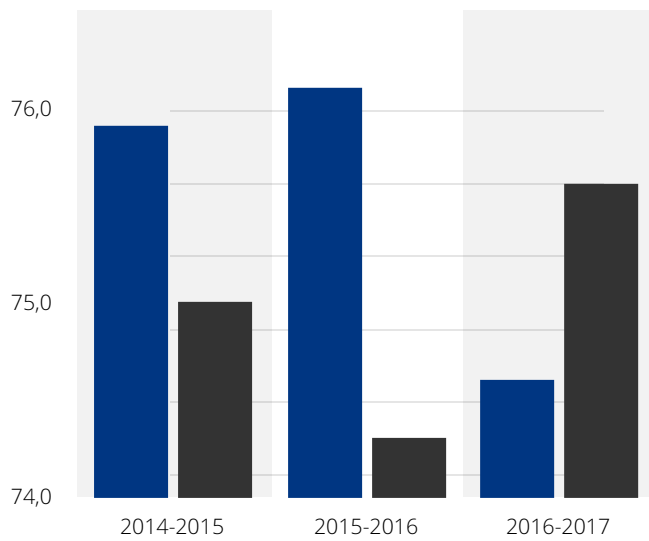
JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

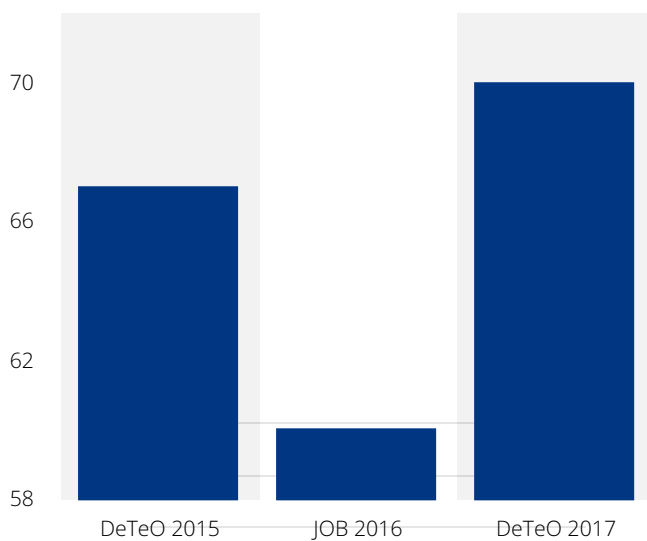
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

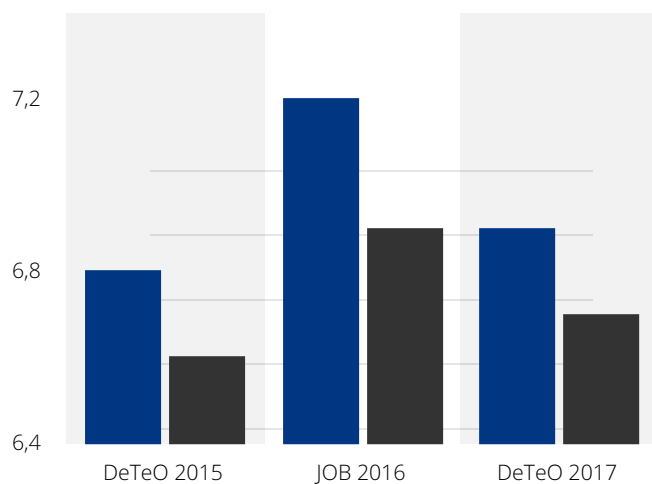
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in [bijlage 7](#) cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekeraanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk er een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijffapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIERN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

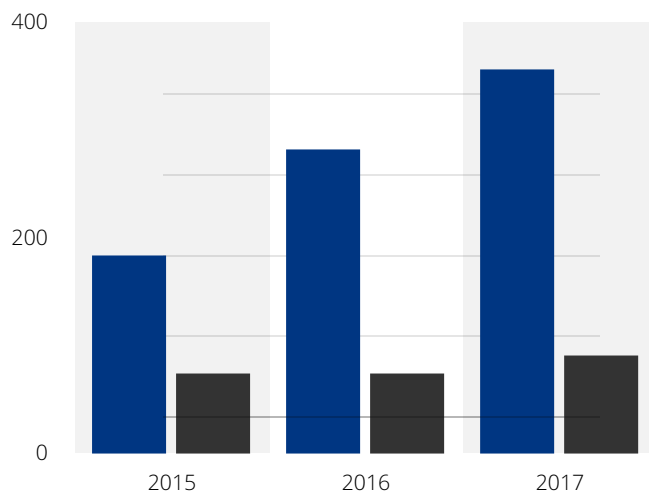
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

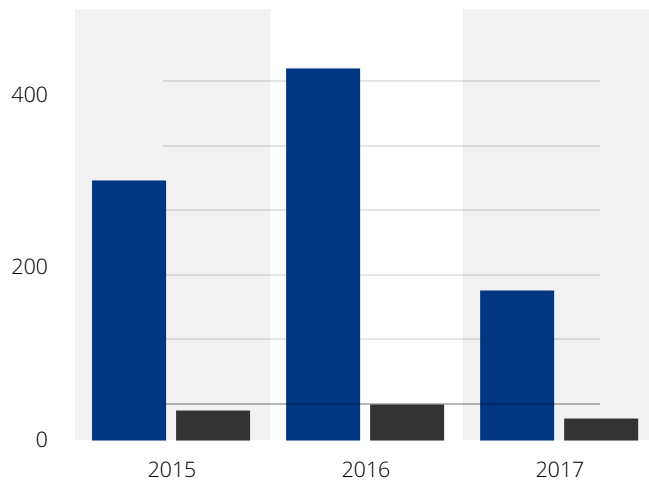
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



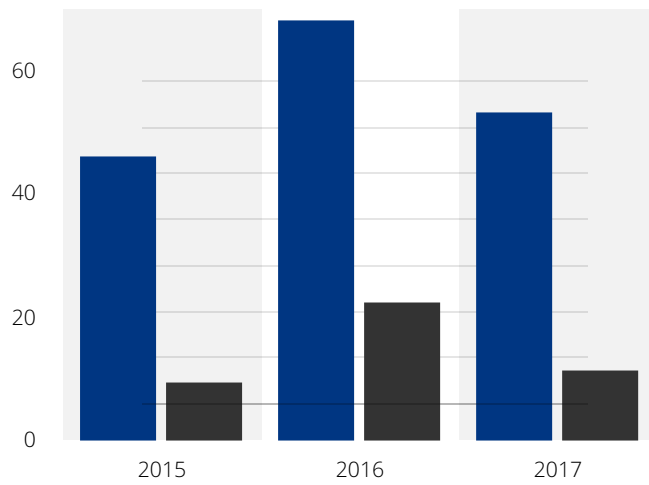
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

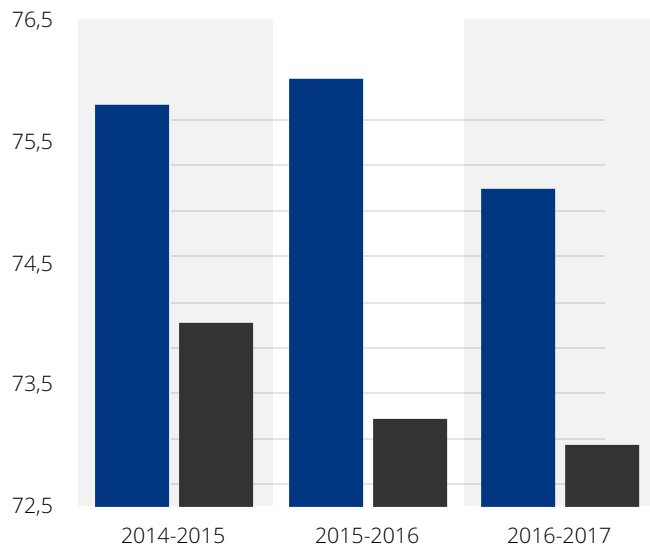
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

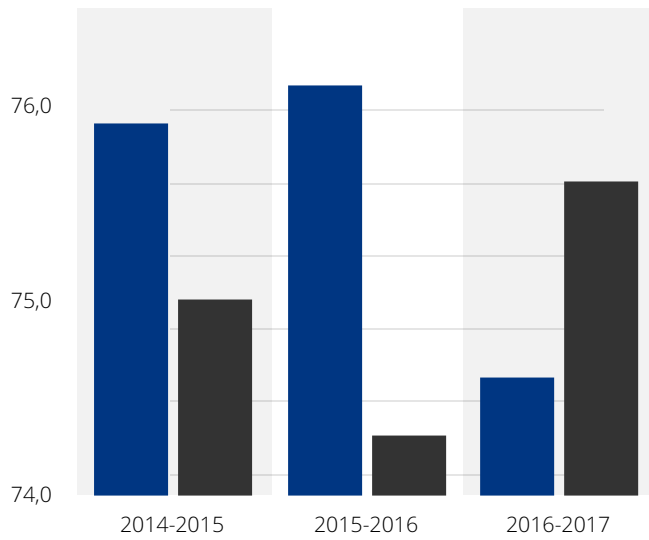


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

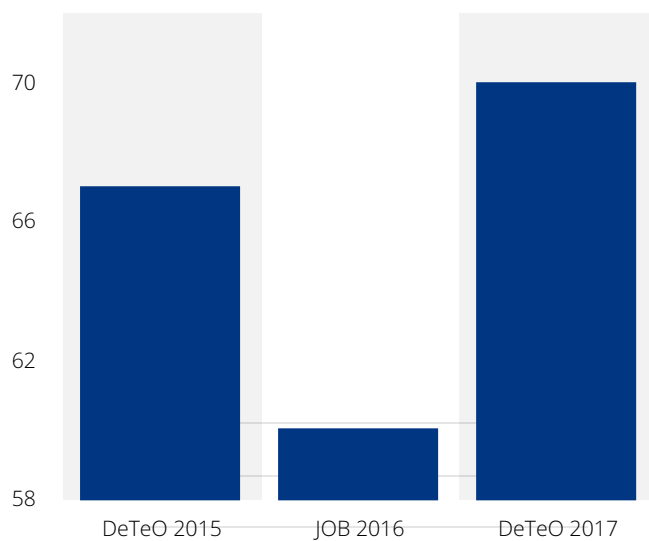
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

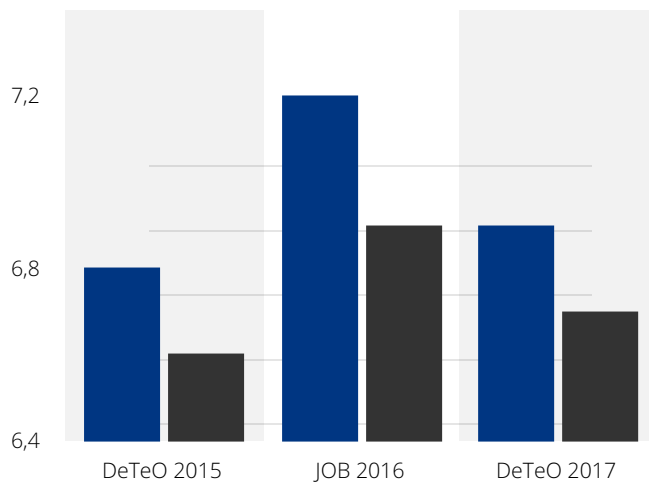
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk er een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgeren*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIERN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldden zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

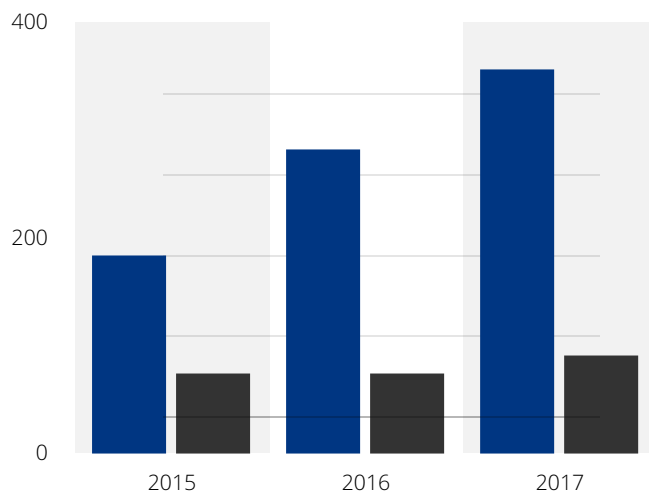
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

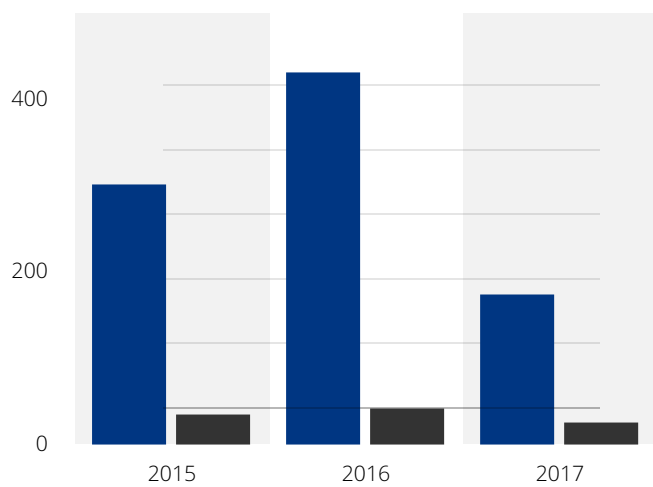
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



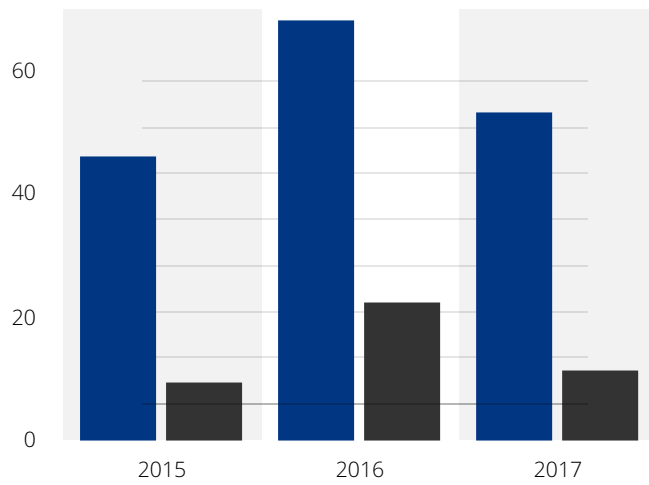
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

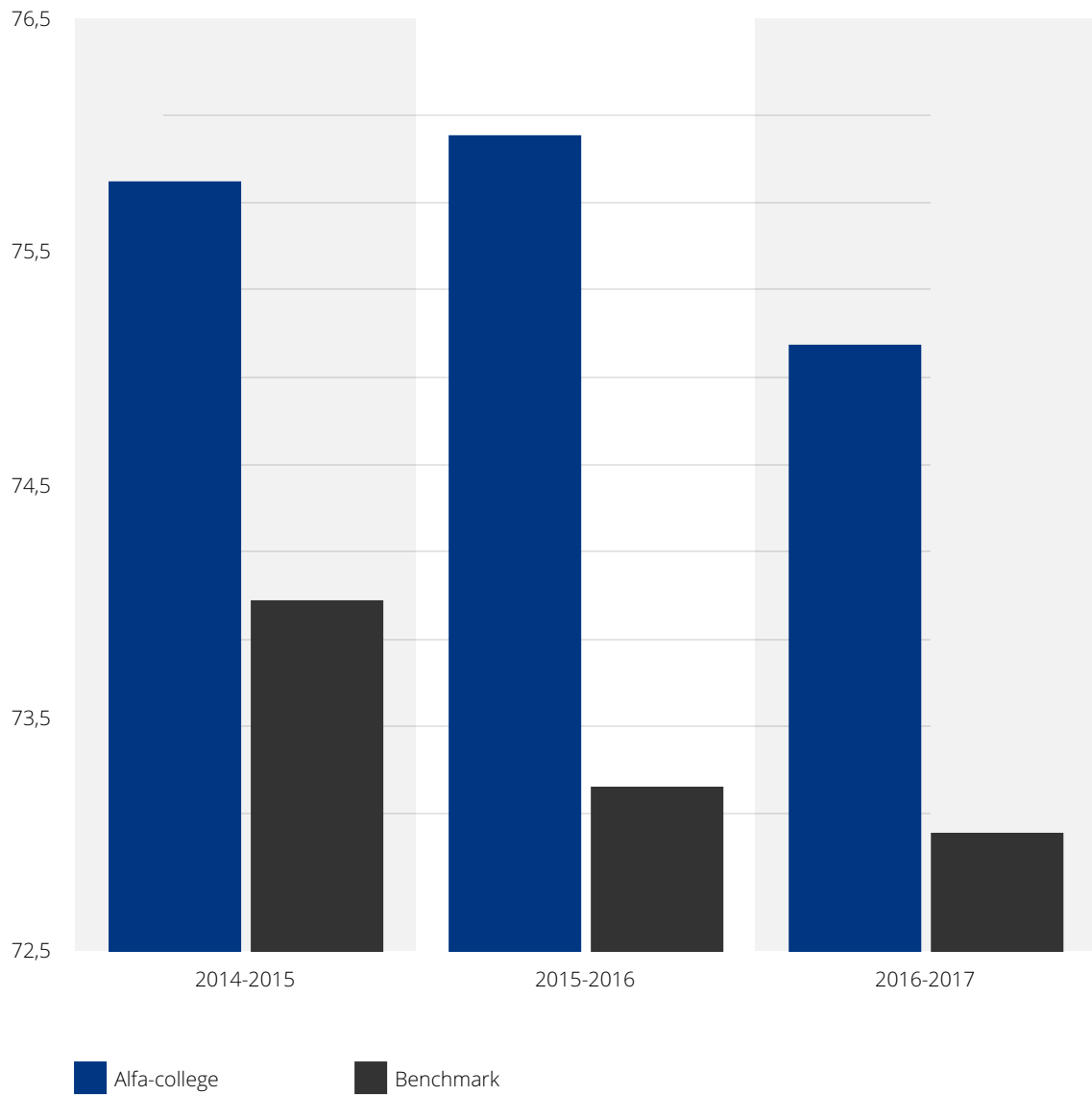
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

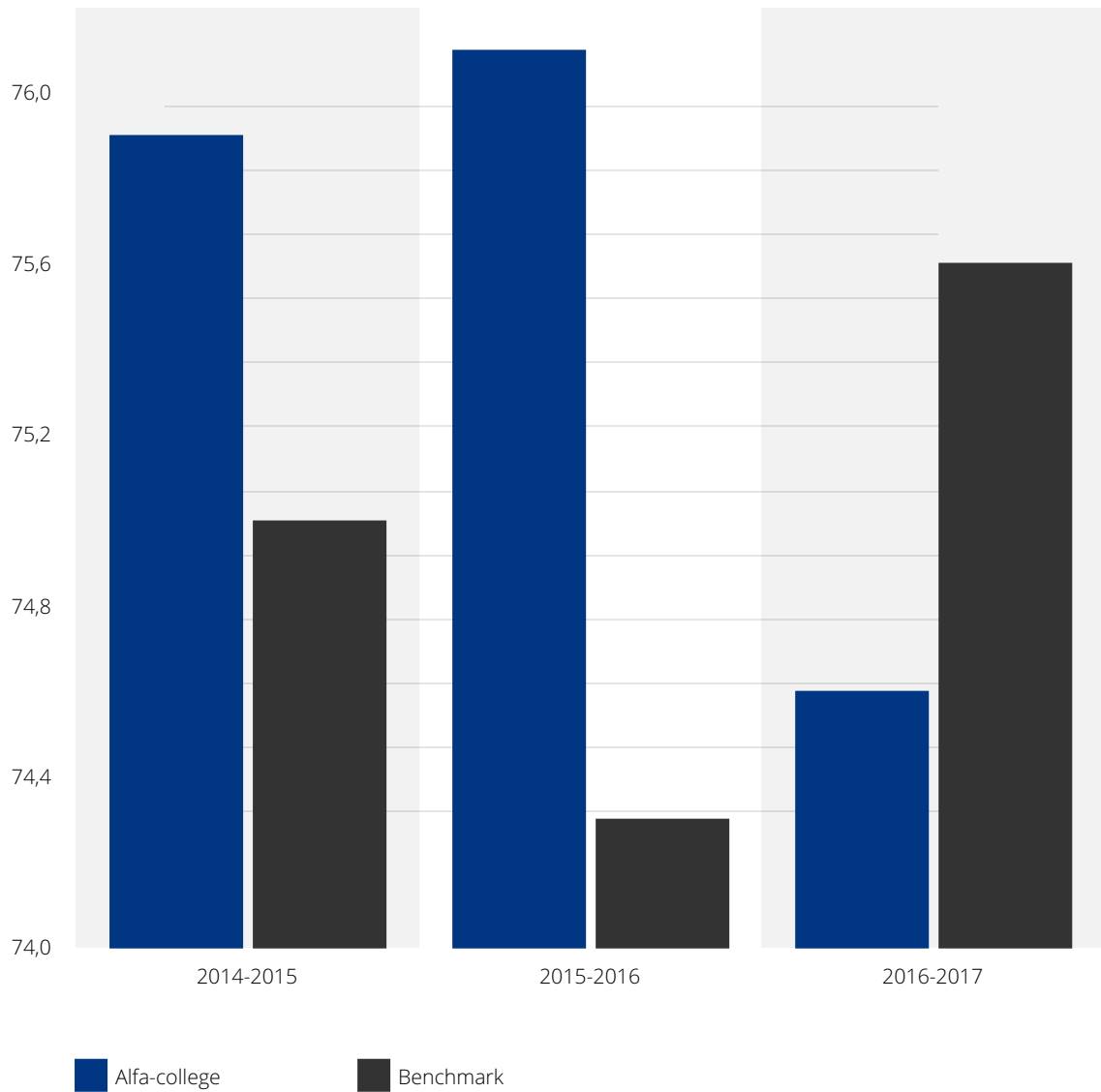
De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

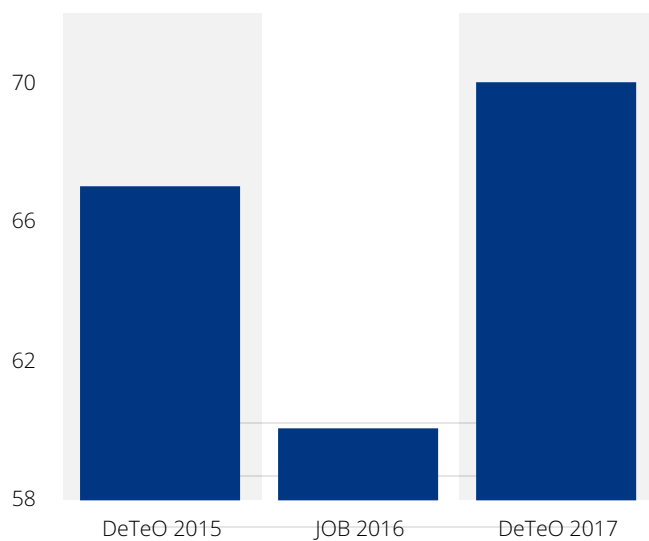
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

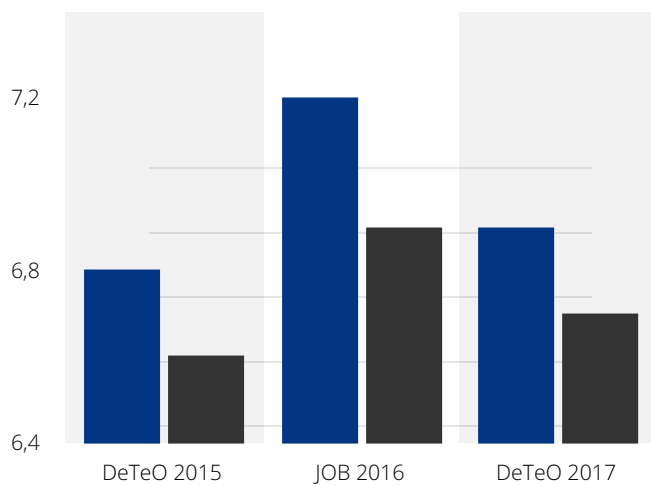
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7
Rapportcijfer instelling	6,7	7,1	6,7	6,8	7,2	6,6	6,8	7,2	6,9	6,9	7,1	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

■ cijfer instelling

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbreedend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage Z cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopsspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekeraanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk erwijs een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomerings- en examineringsprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijffapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisatie en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

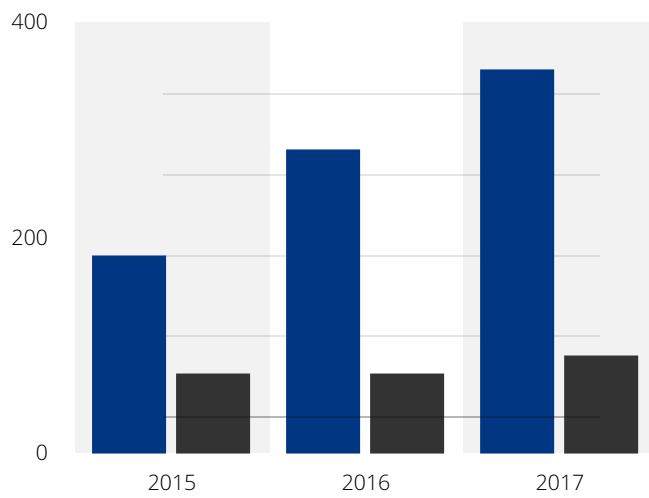
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

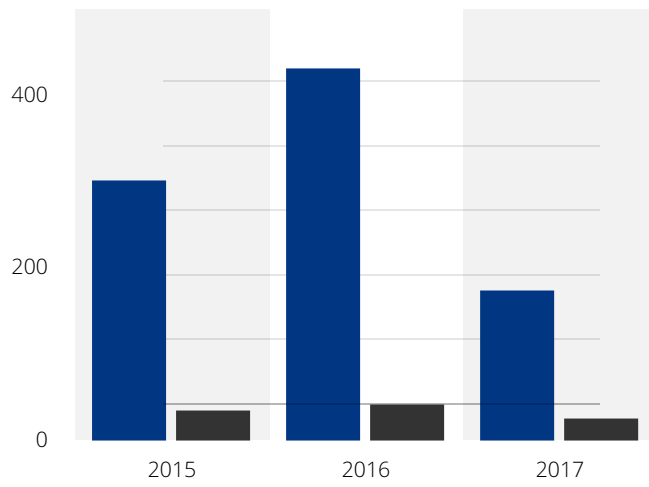
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



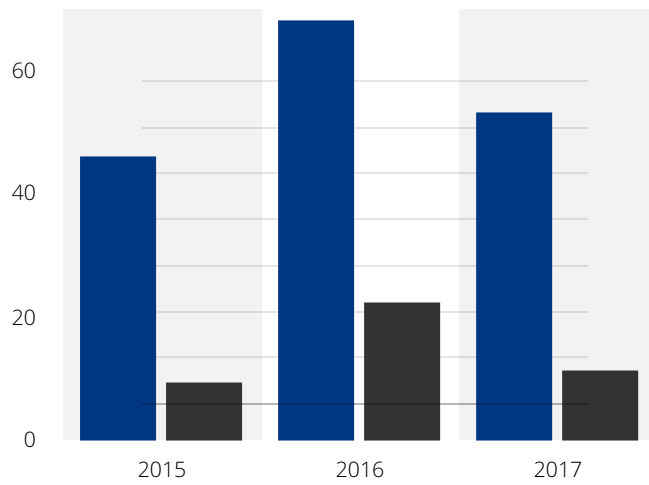
■ studenten ■ medewerkers

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten ■ medewerkers

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten ■ medewerkers

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

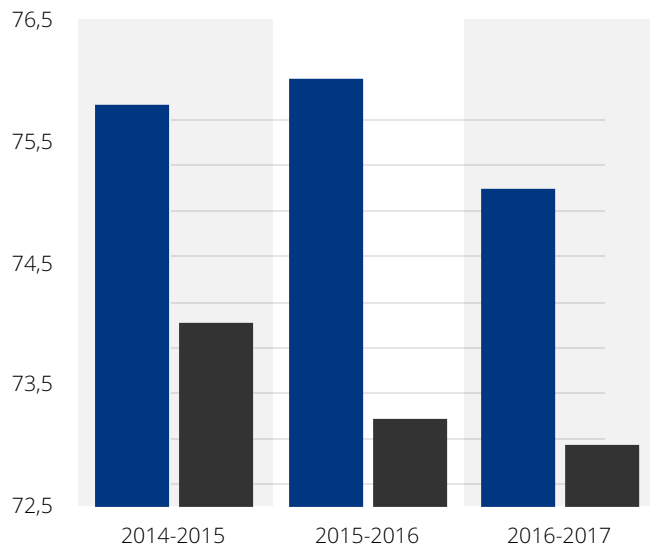
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

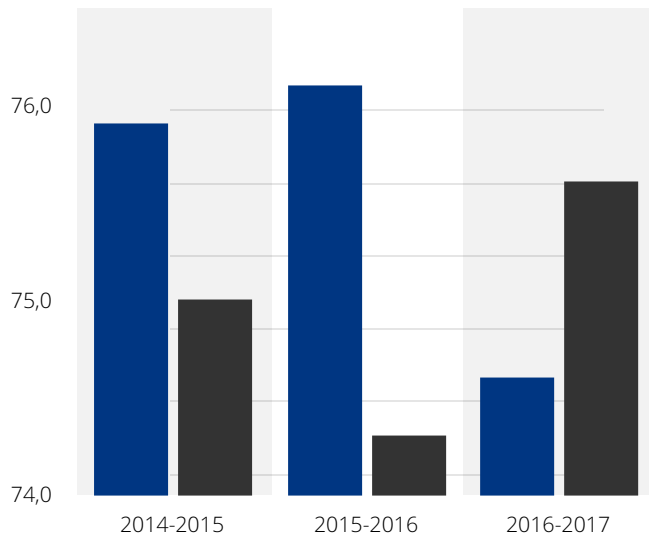


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

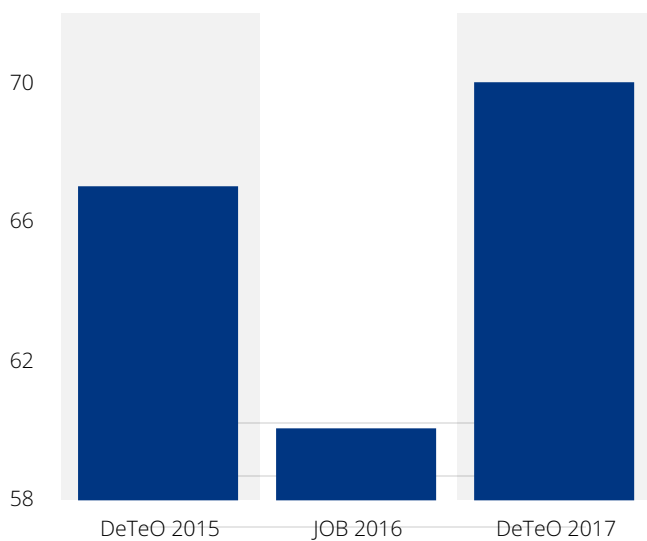
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

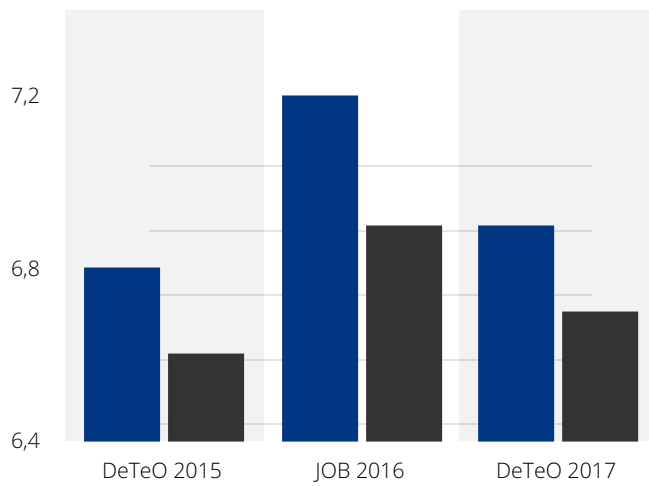
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend uren aantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijffapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theateervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldden zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisatie en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

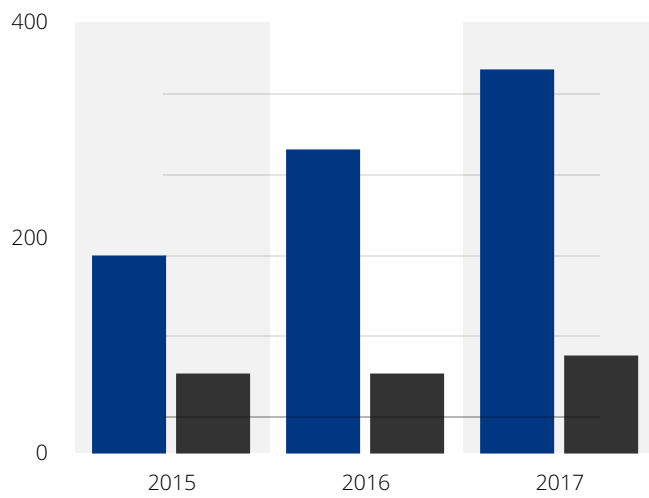
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

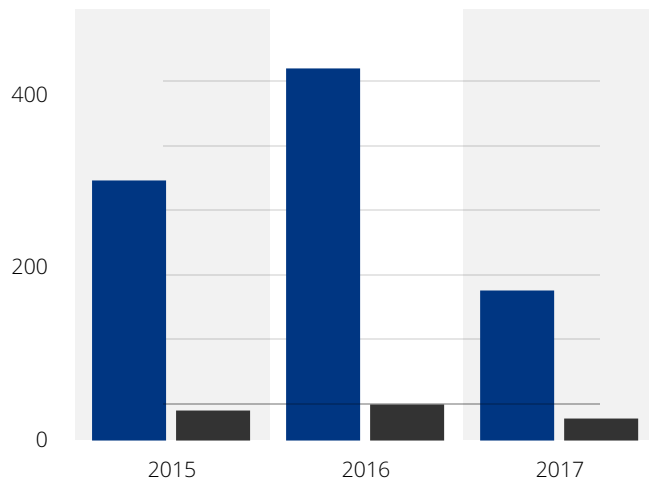
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



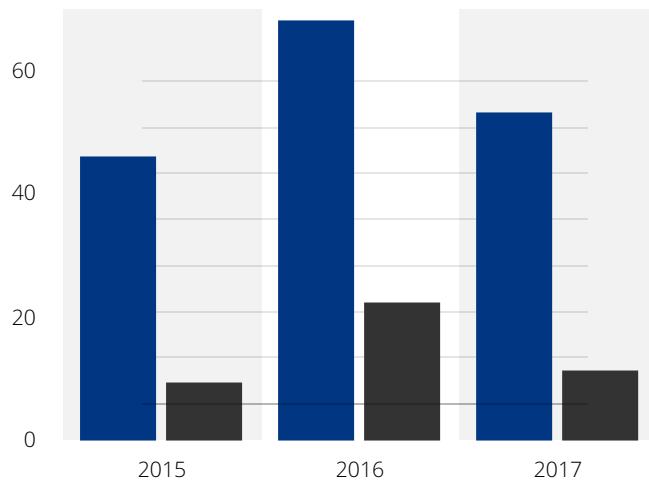
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

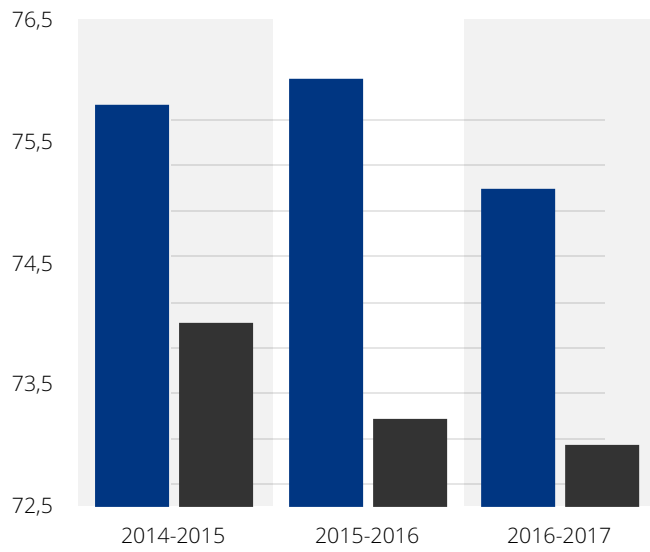
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

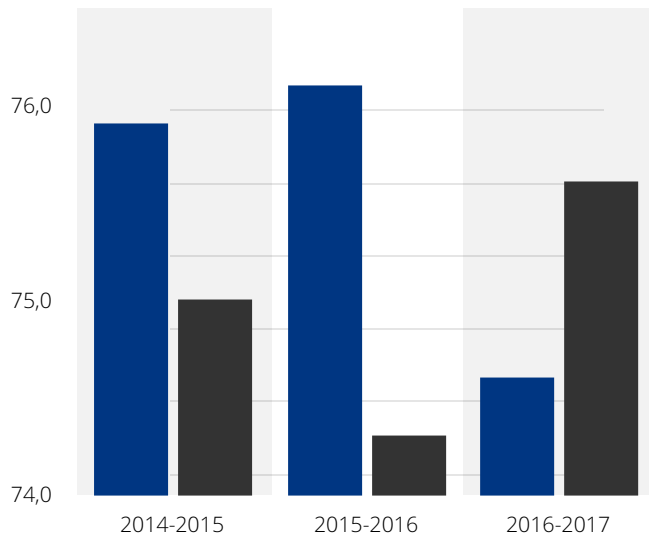


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

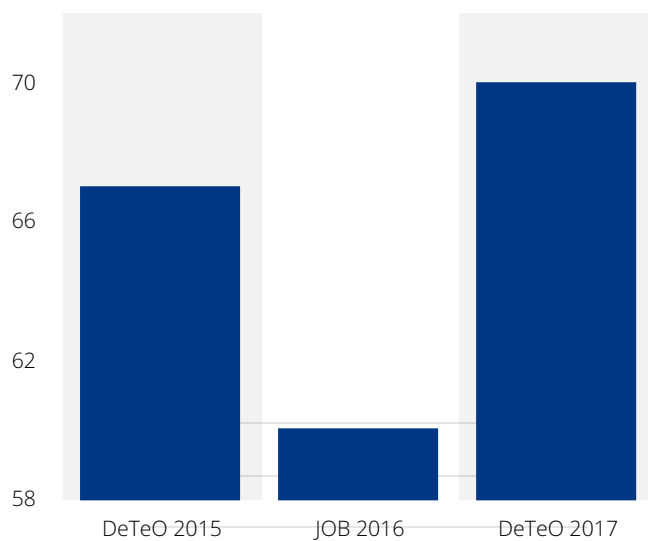
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

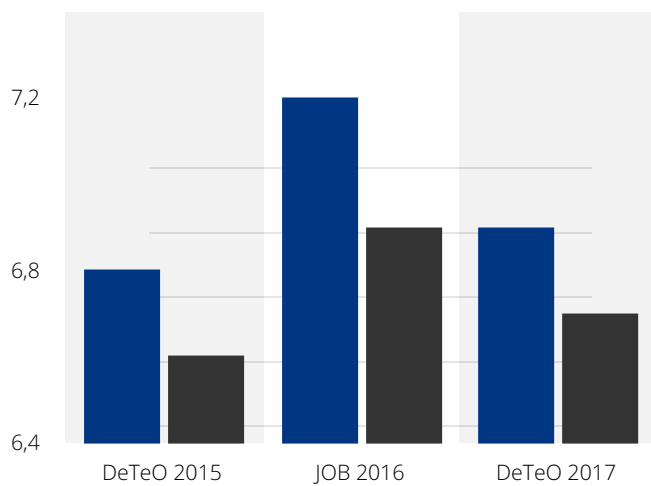
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend uren aantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgeren*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. Vrouw Holland), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject Burgerschap over de grens is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarden' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIENEN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisatie en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

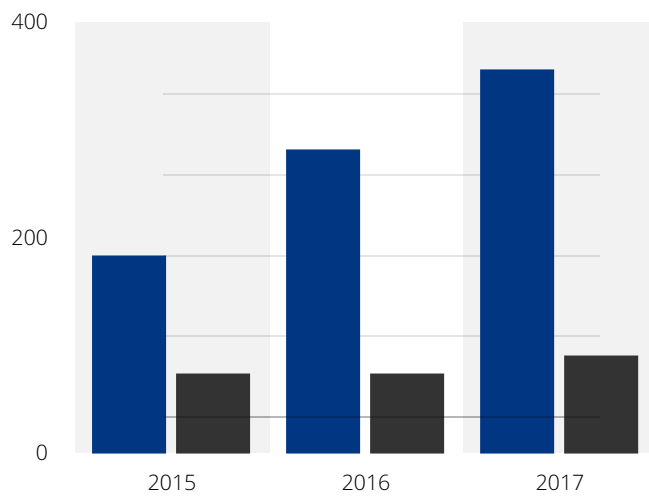
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

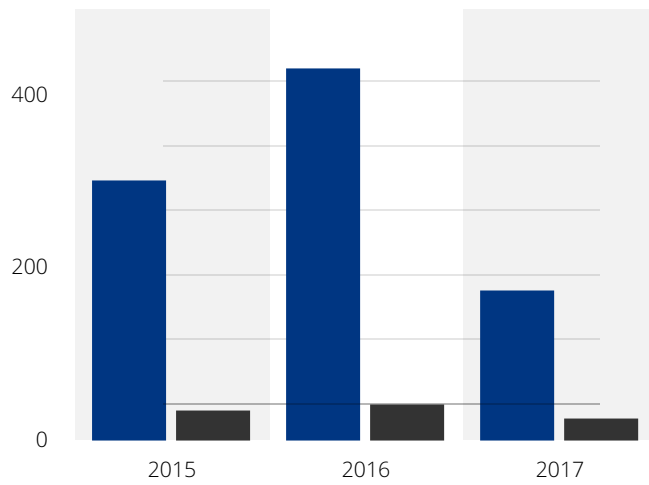
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



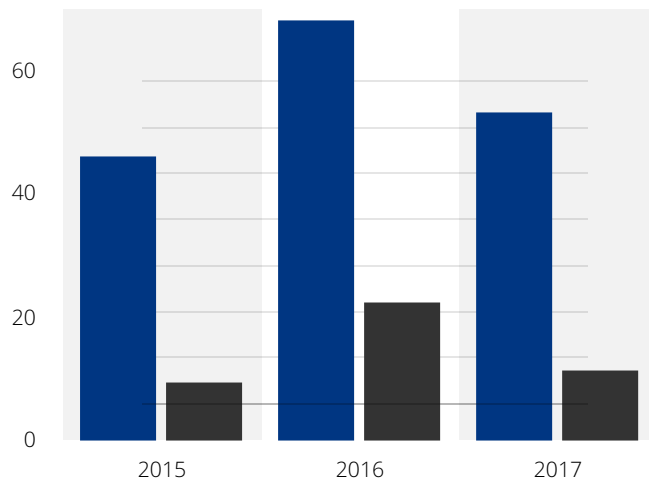
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

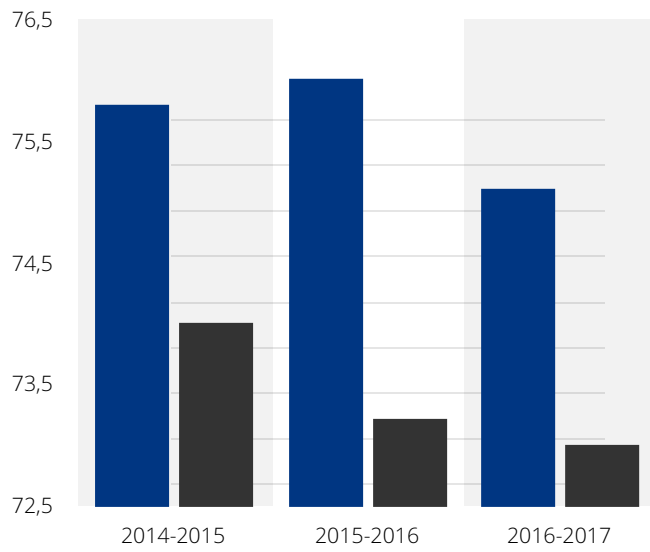
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

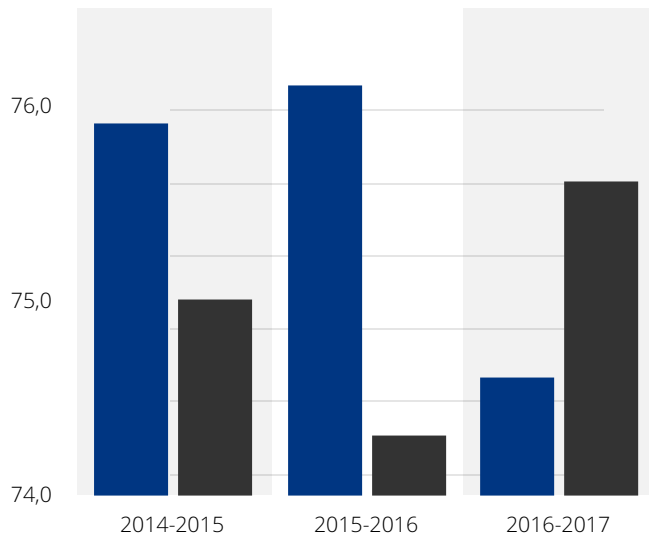


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

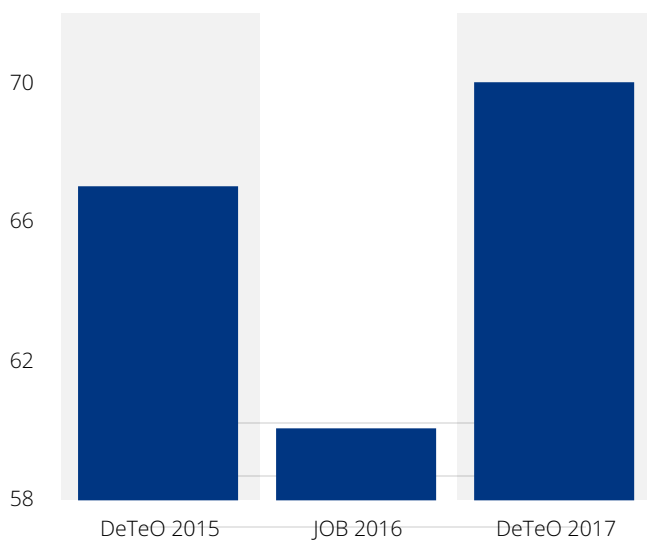
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

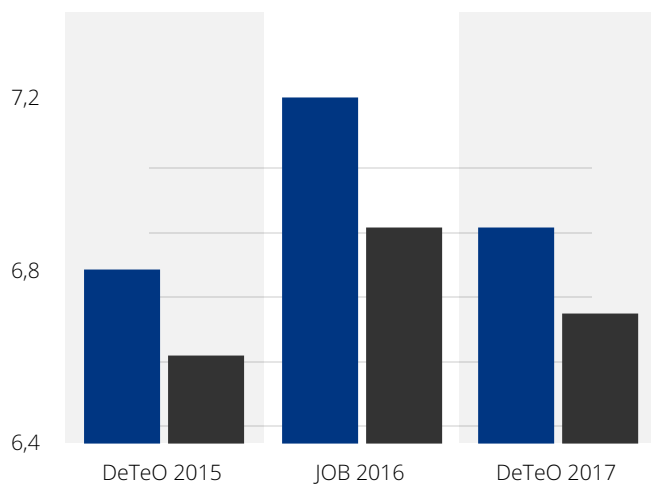
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkleerbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootshouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijffapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIENEN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldden zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

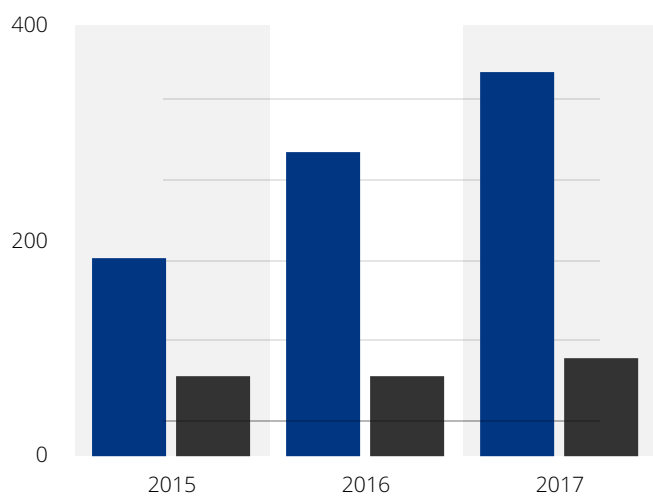
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

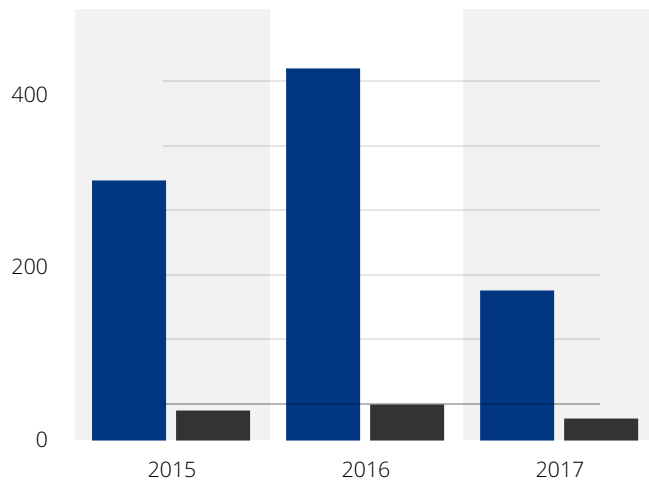
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



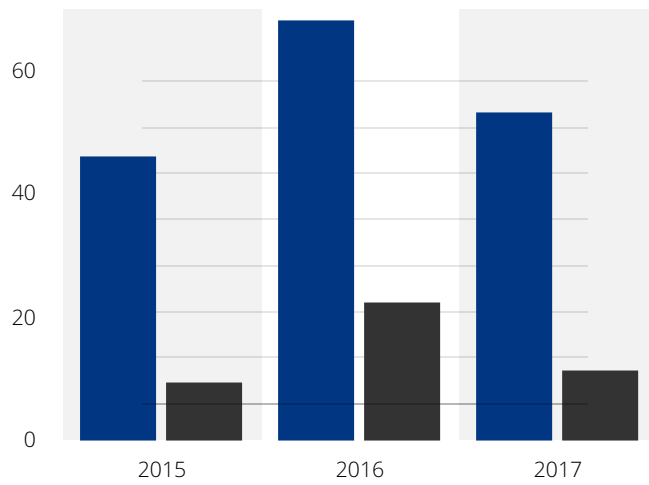
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

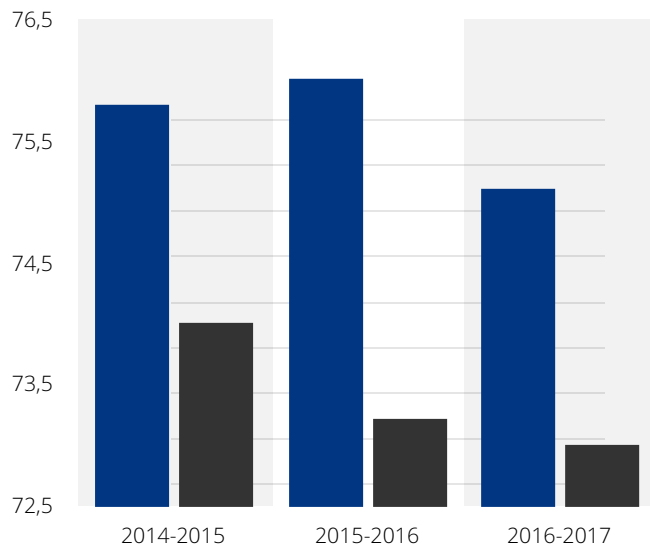
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

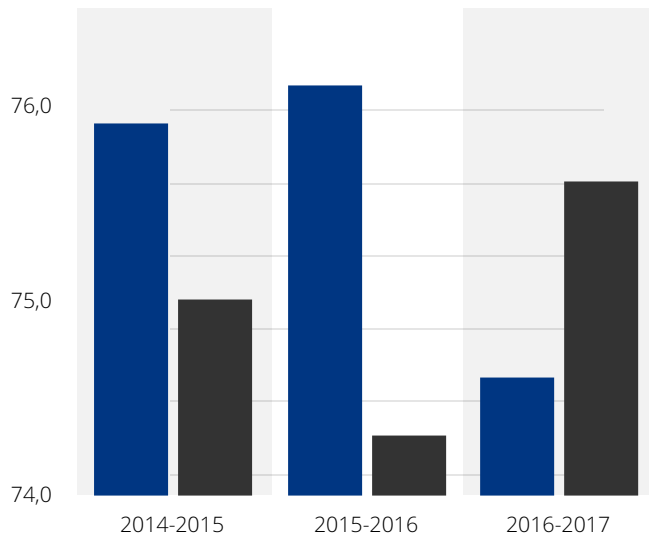


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

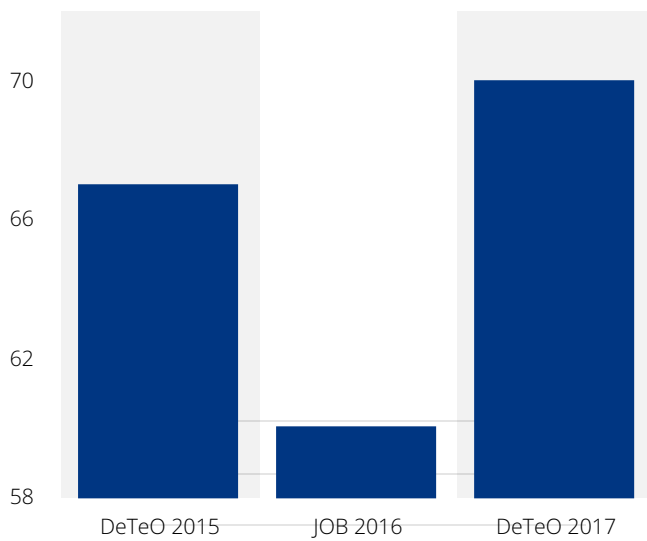
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

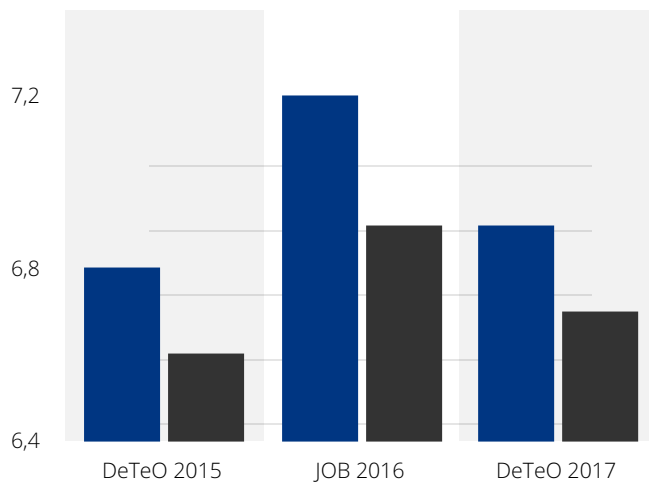
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopsspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend uren aantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIERN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hissen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

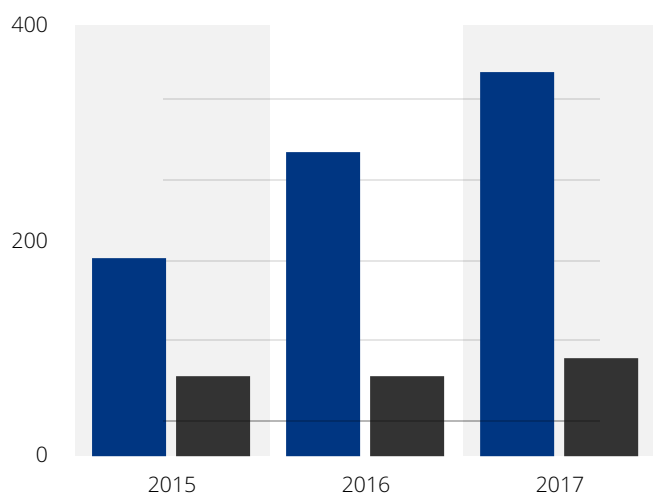
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

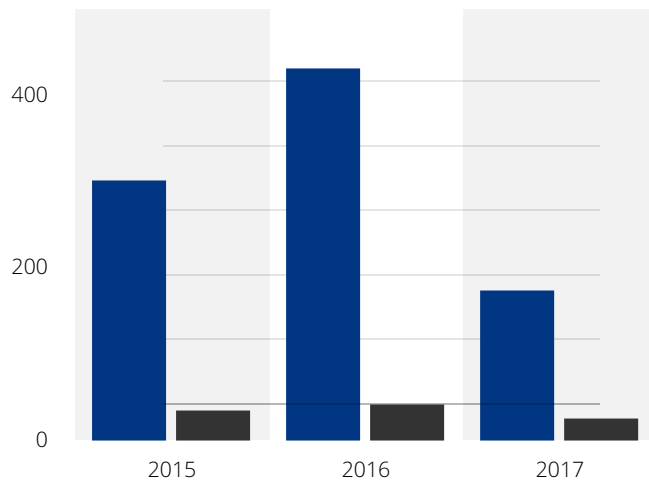
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



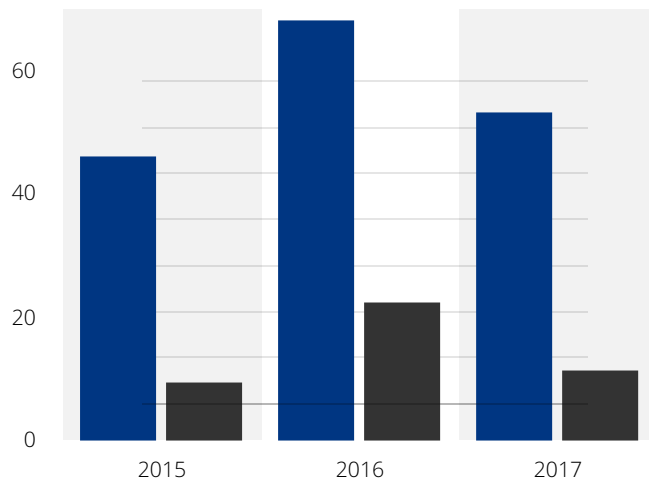
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

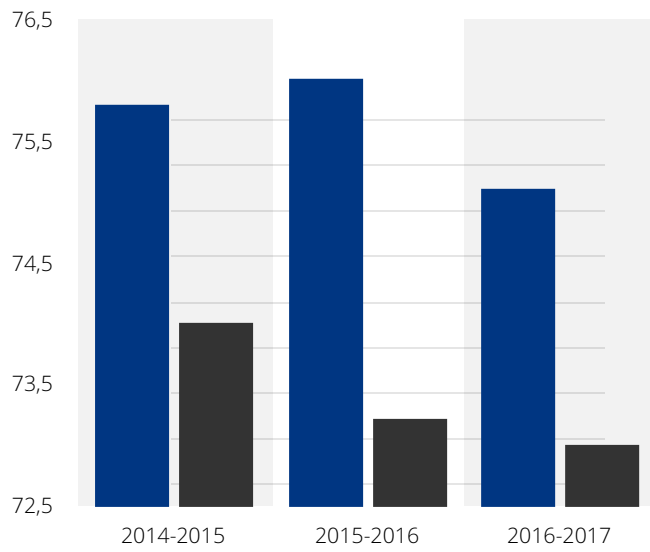
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

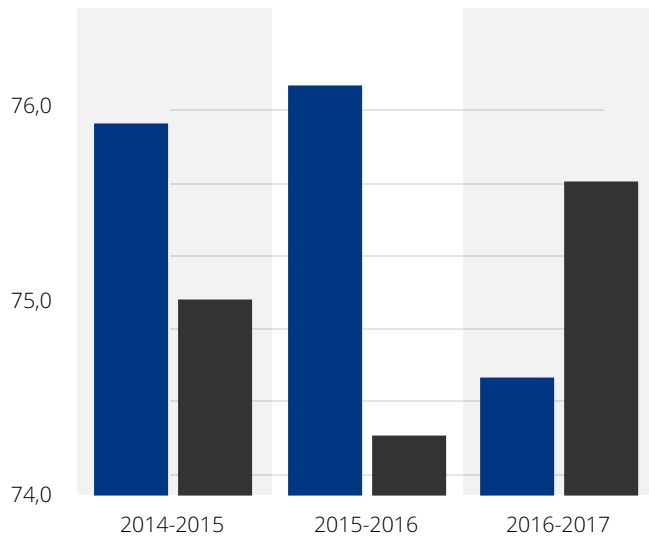


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

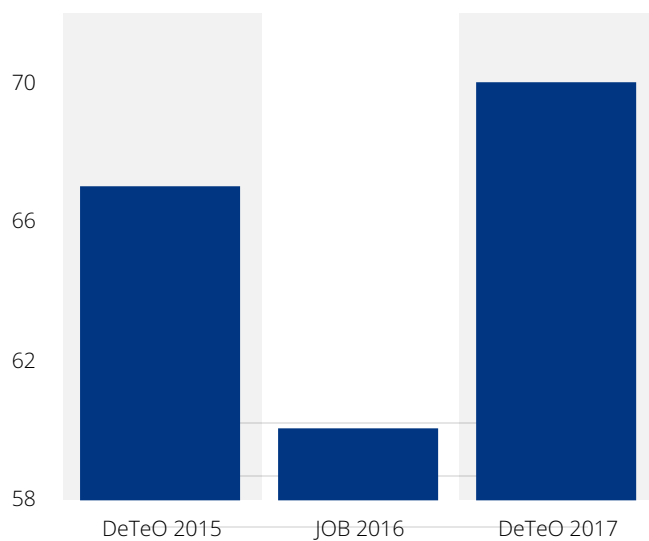
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

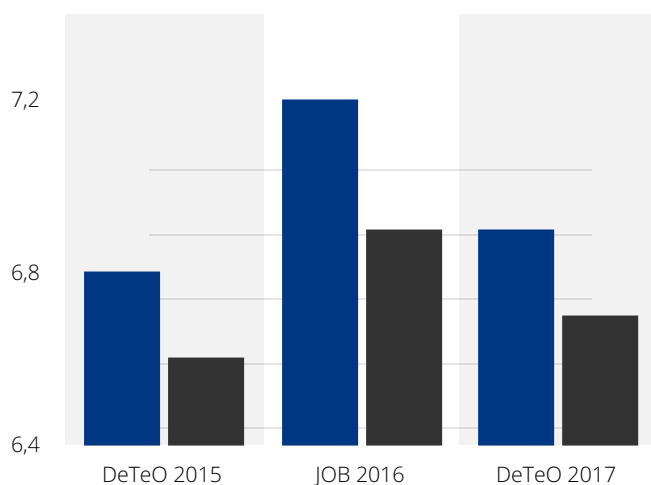
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

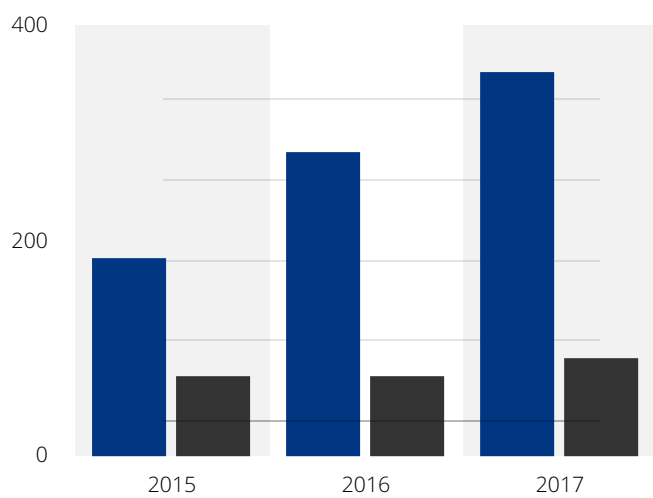
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

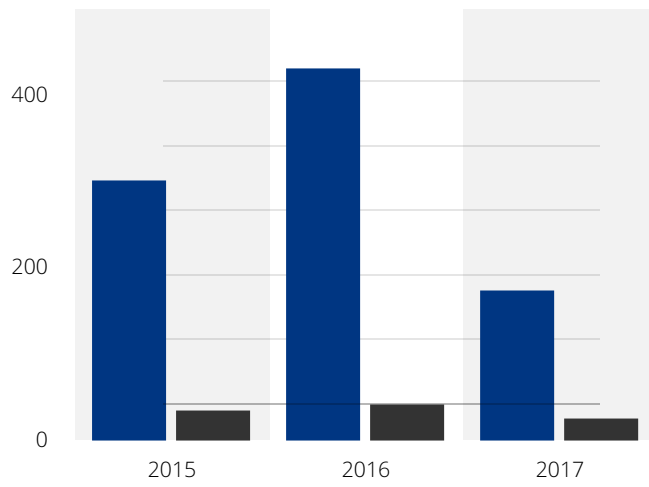
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



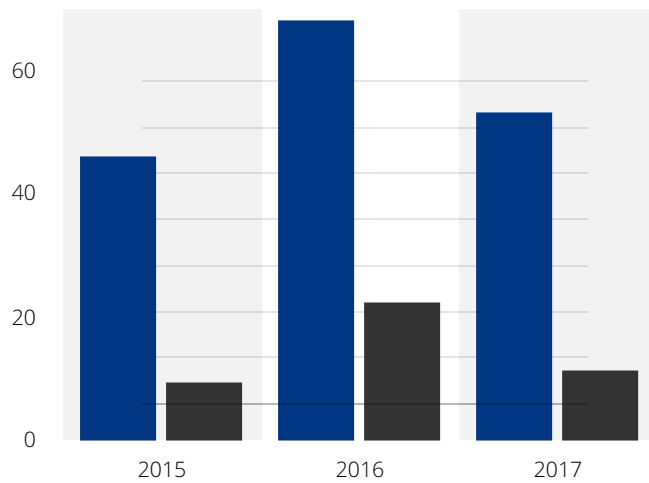
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

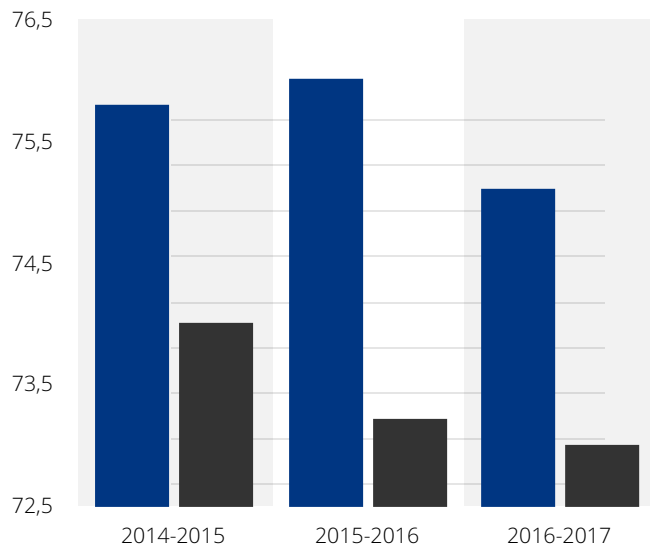
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

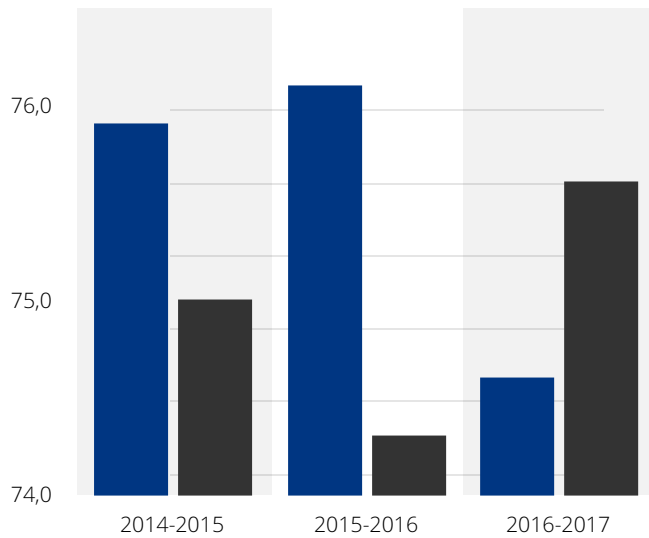


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

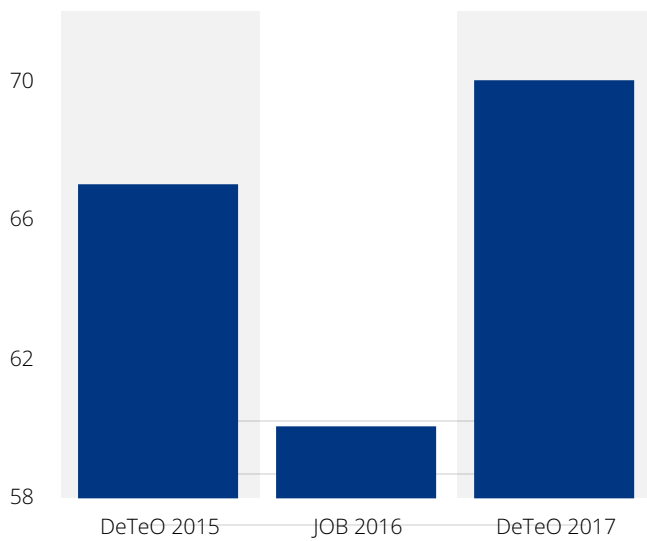
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

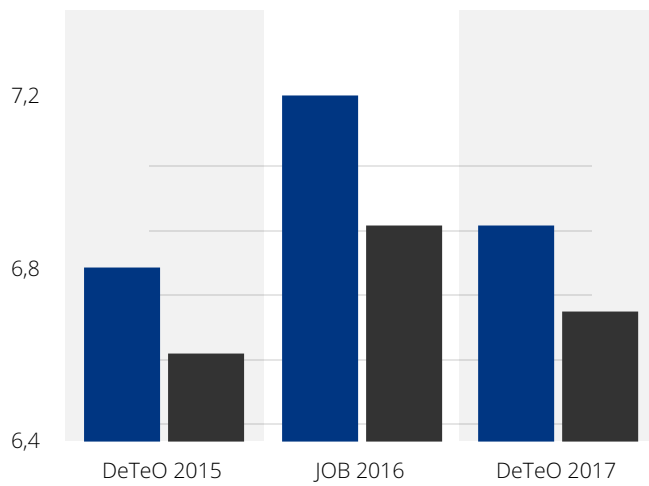
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7
Rapportcijfer instelling	6,7	7,1	6,8	6,4	6,6	6,6	6,6	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootshouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk er een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend uren aantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgeren*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. Vrouw Holland), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIERN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

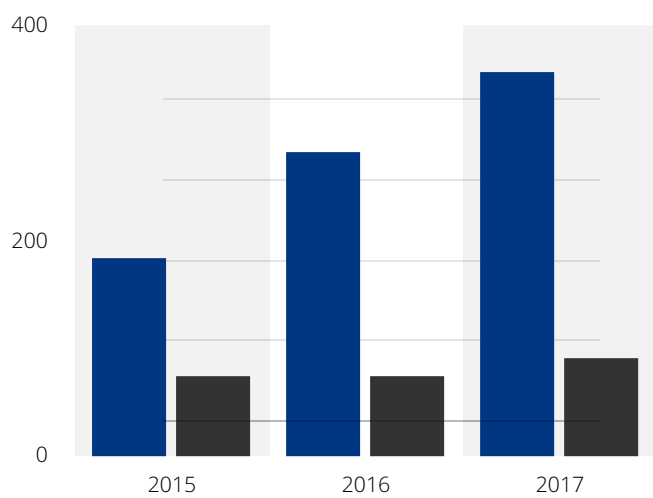
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

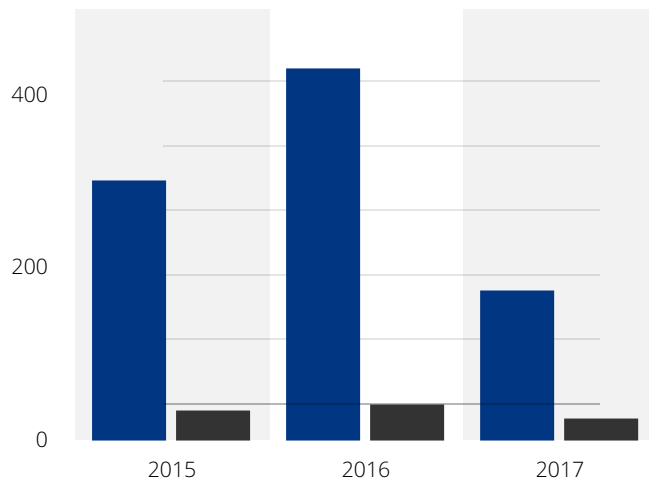
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



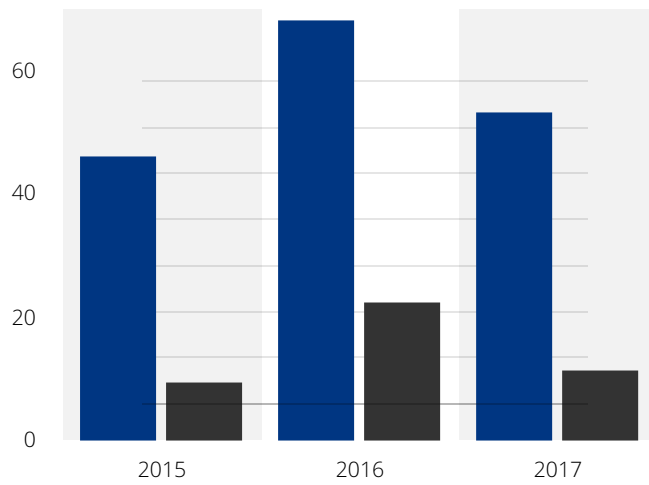
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

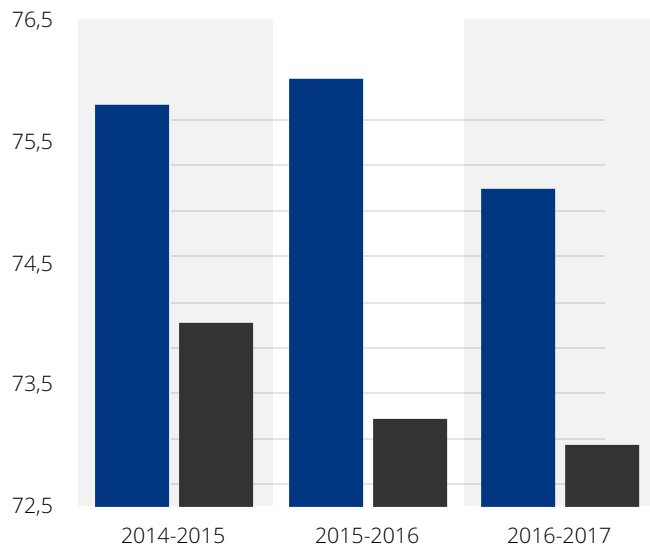
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

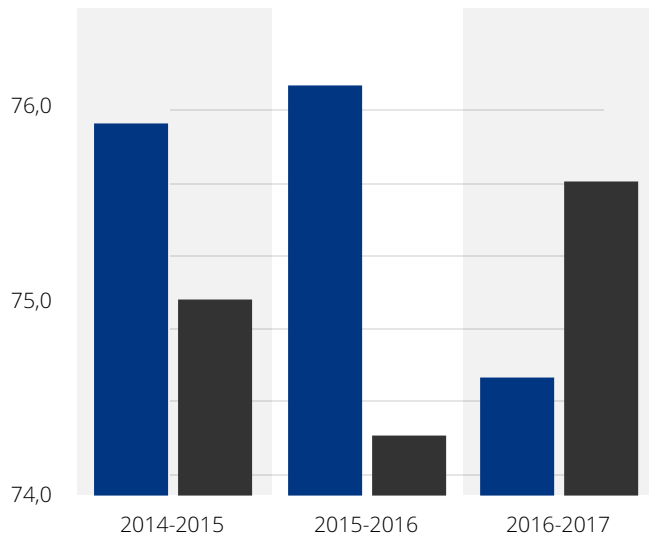


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

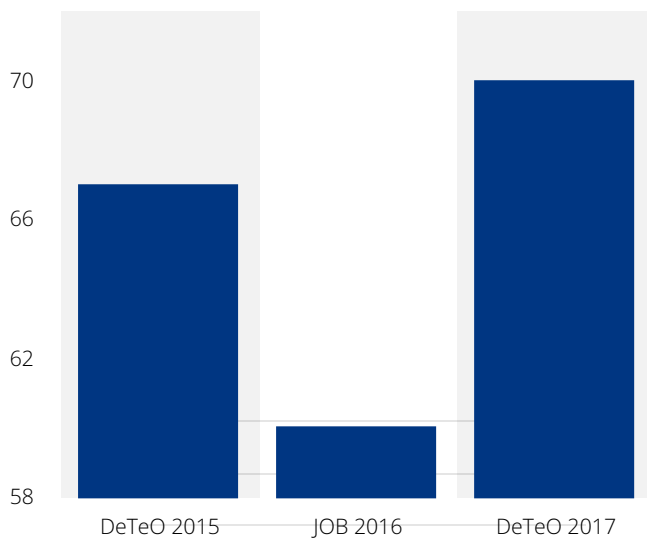
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

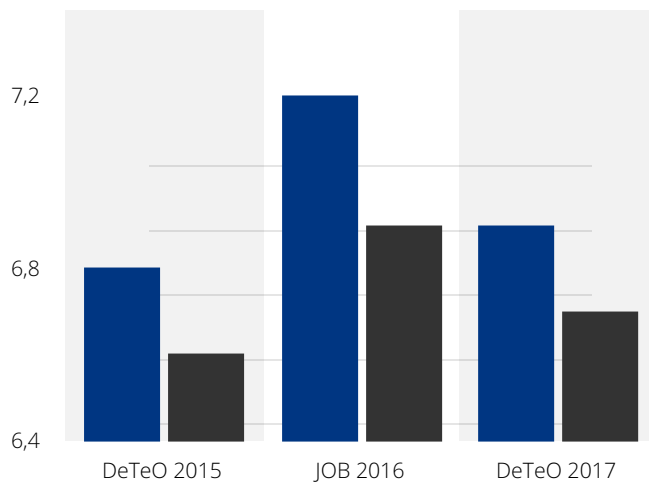
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkleerbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootshouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIENEN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgedaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hissen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

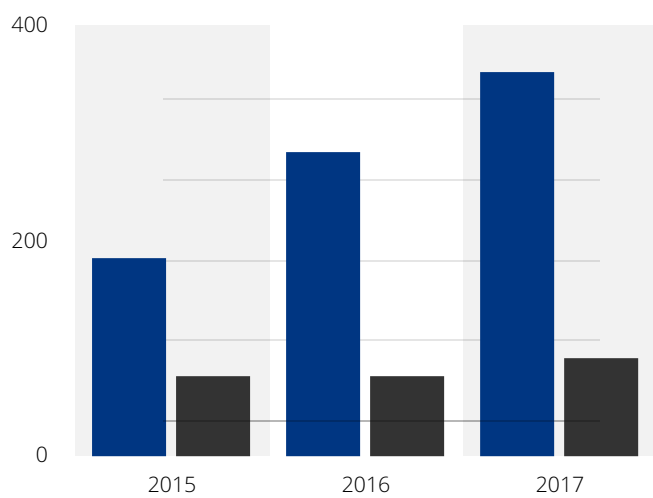
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

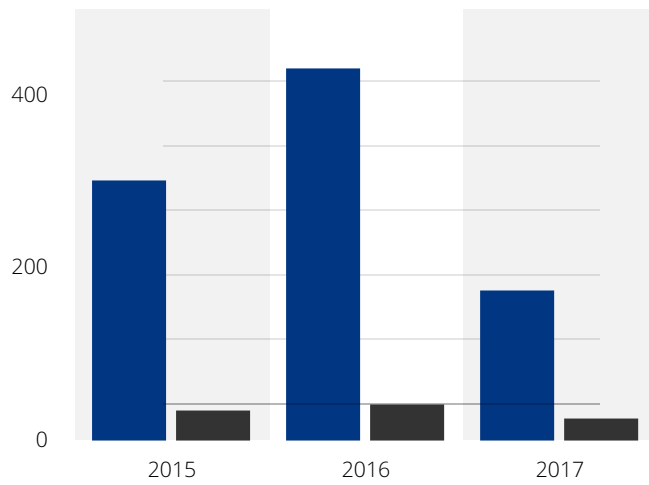
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



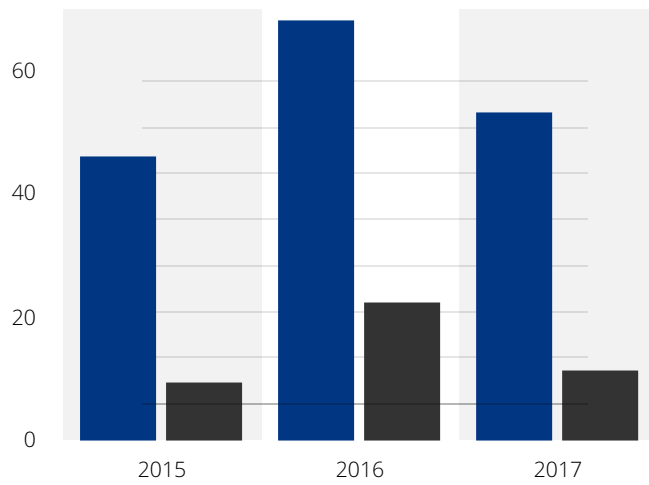
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

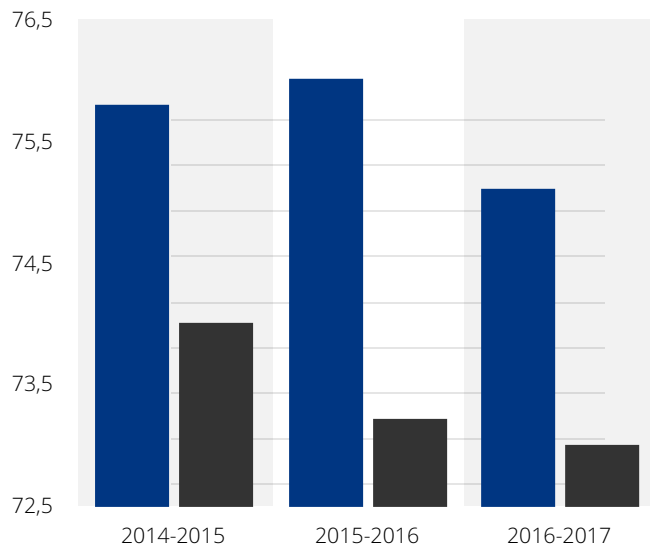
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (is 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

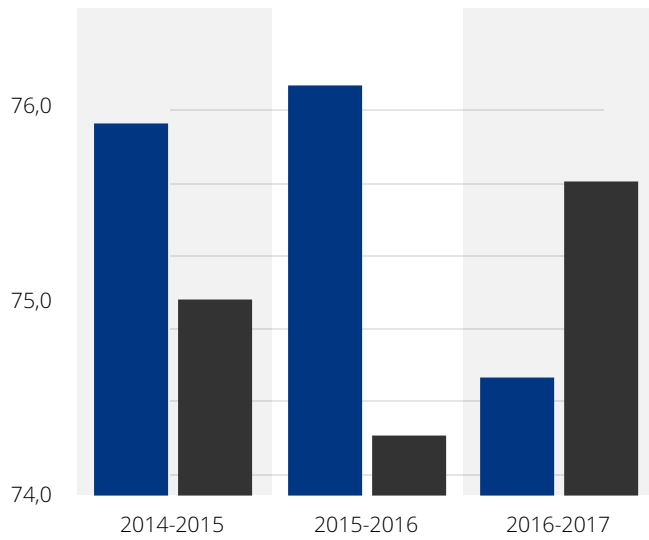


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

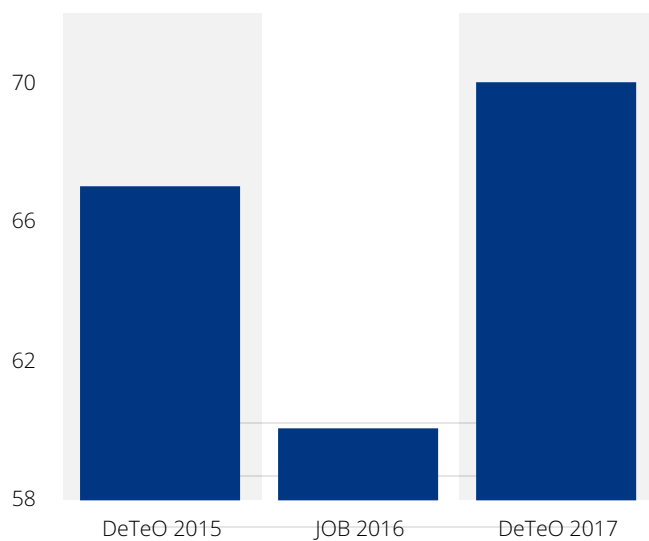
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

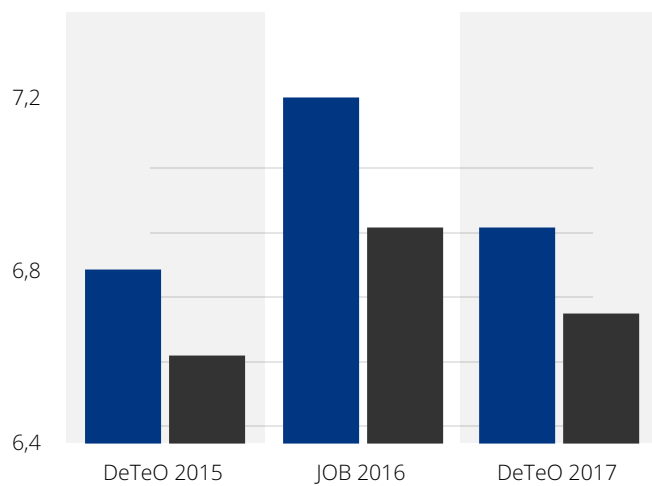
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7
Rapportcijfer instelling	6,7	7,1	6,7	6,8	7,2	6,6	6,8	7,1	6,9	6,9	7,1	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopsspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkleerbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekeraanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- *beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- *de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- *de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgeren*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldden zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hissen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

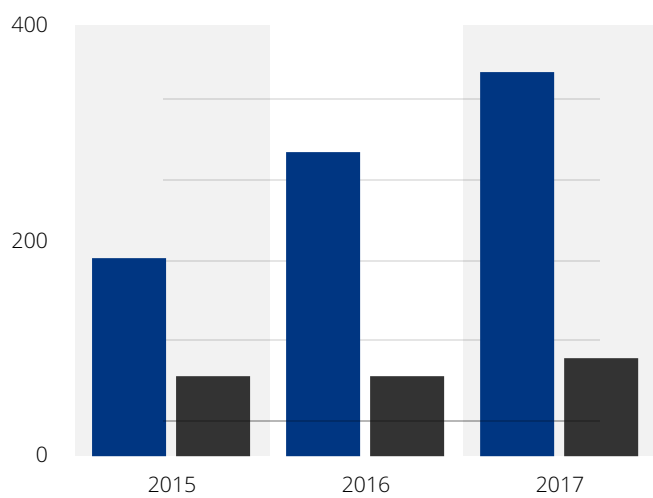
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

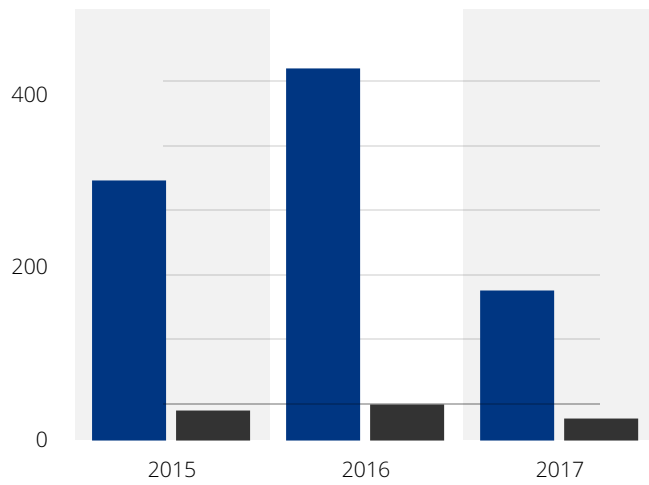
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



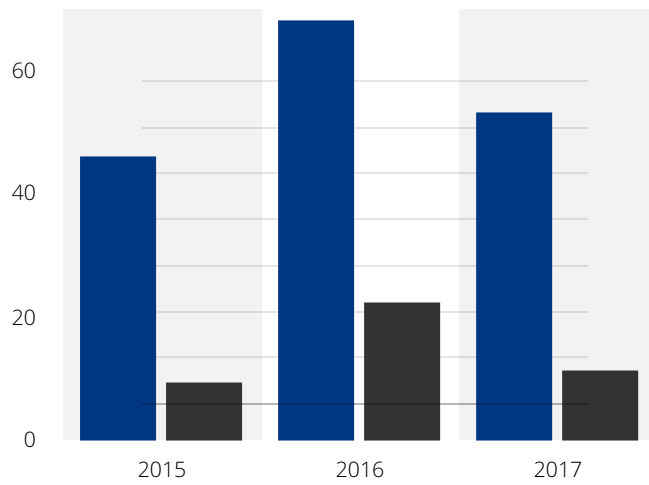
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

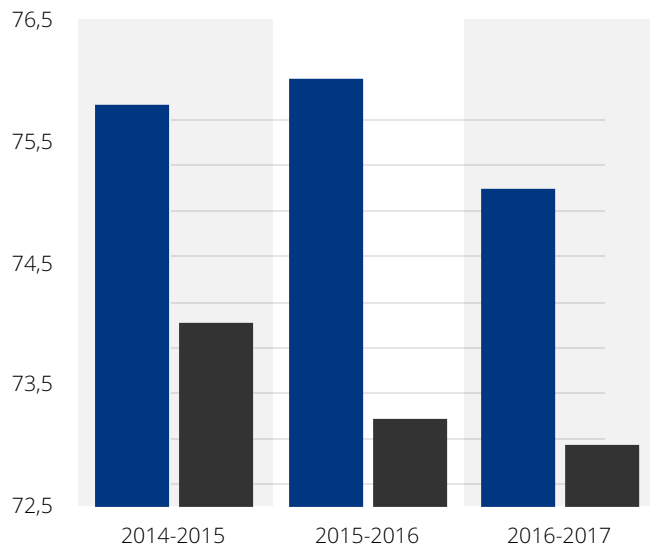
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

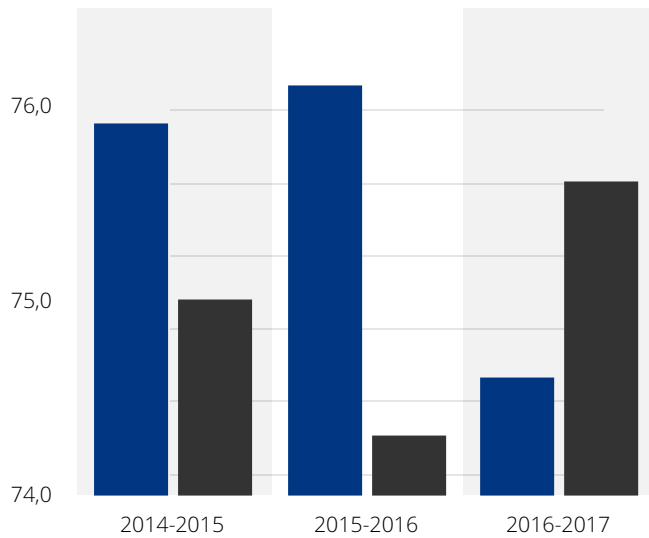


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

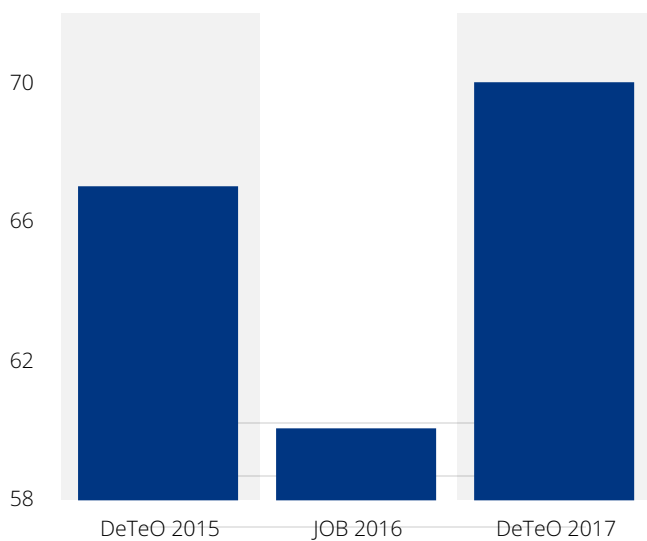
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

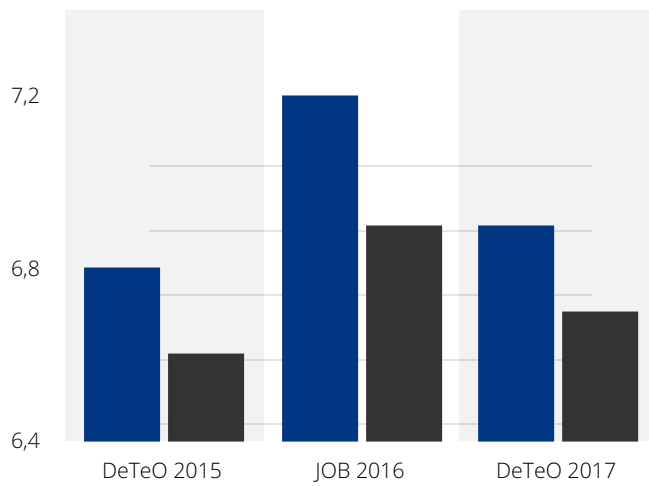
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootshouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- *beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- *de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- *de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk erwijs een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgeren*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIERN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

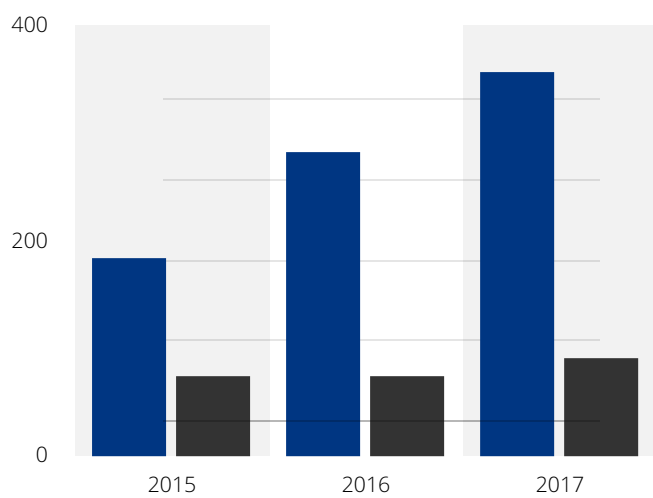
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

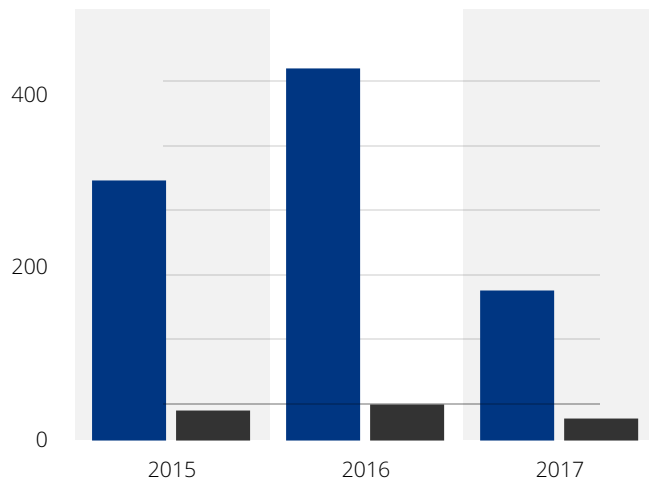
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



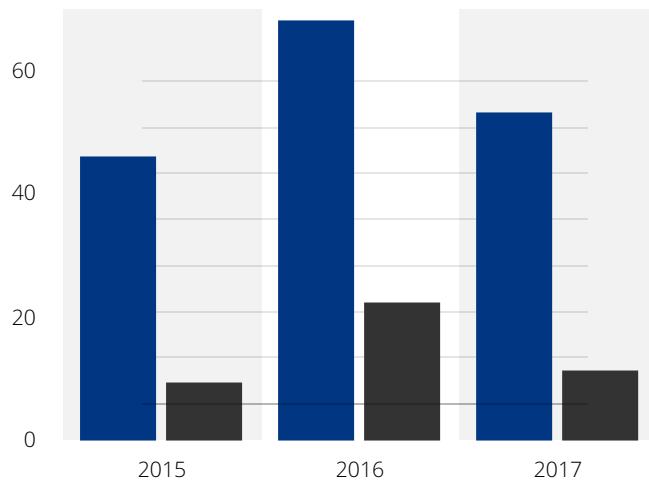
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

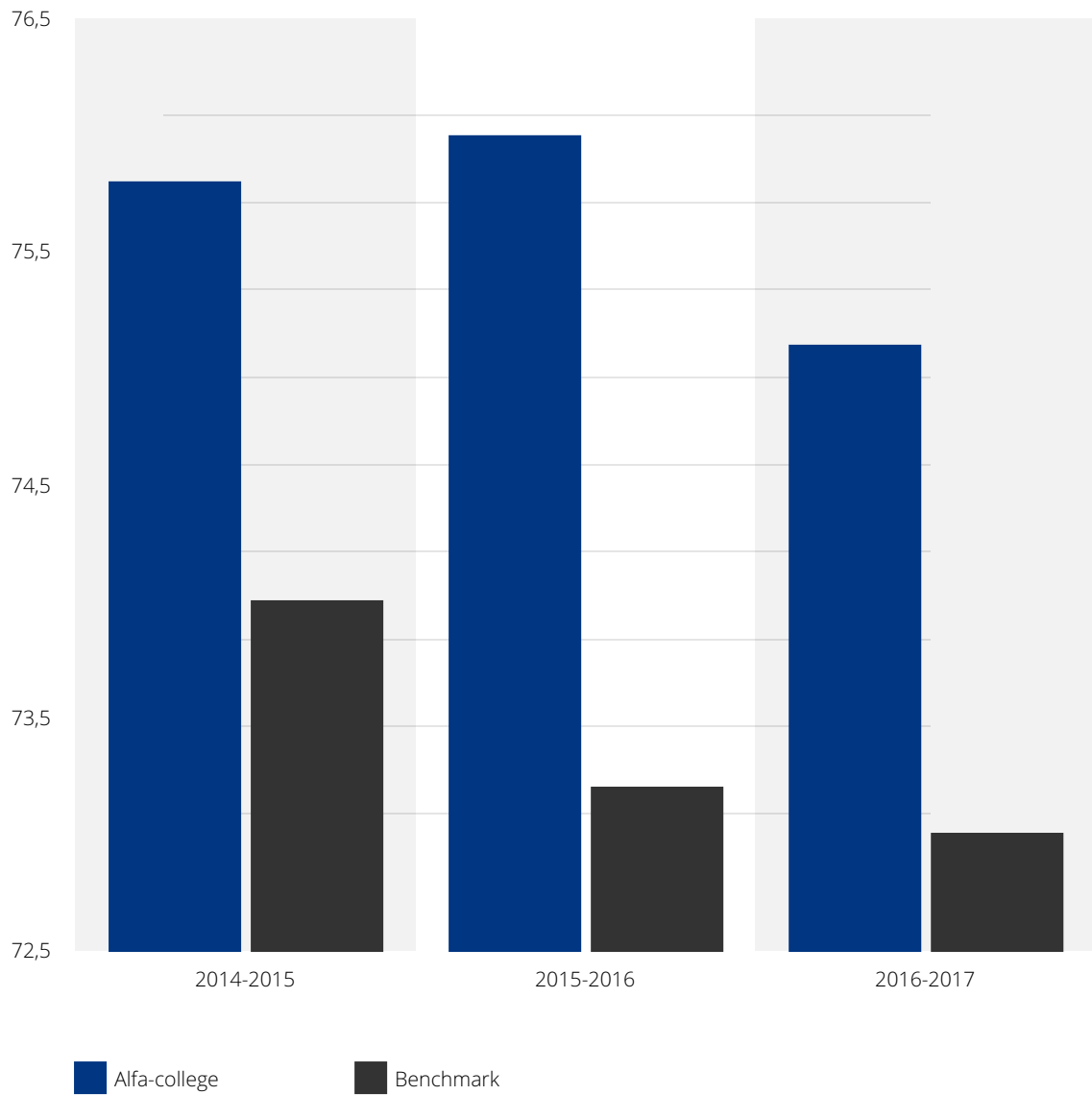
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

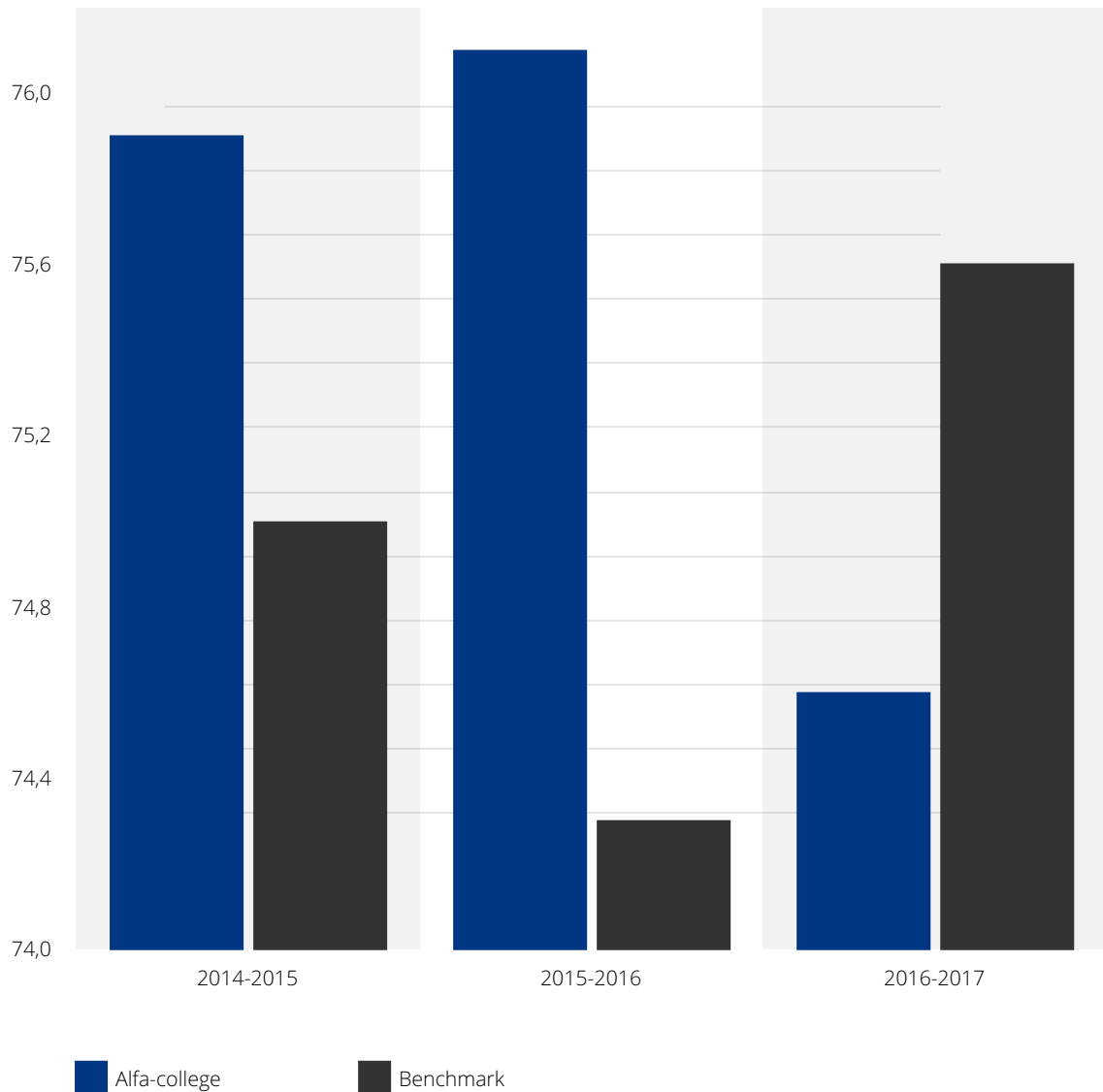
De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

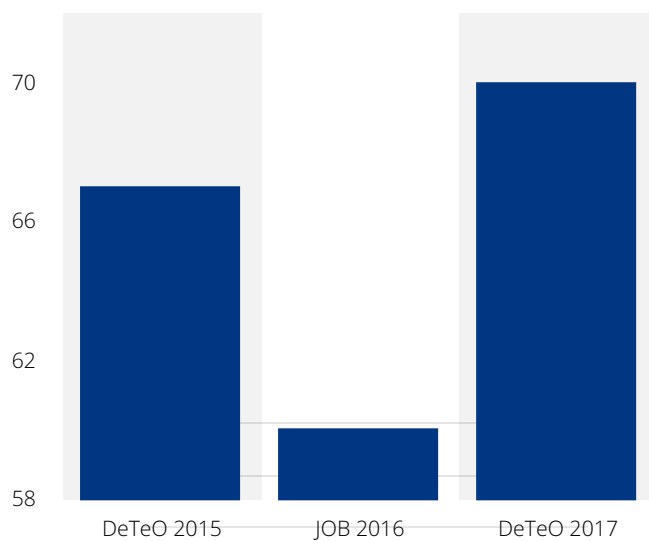
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

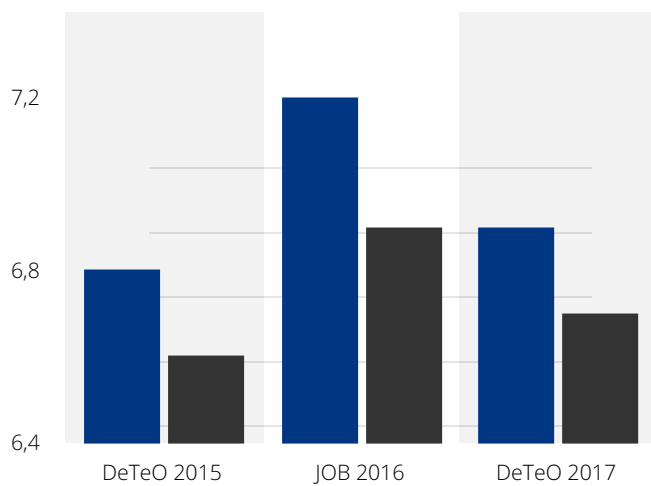
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

■ cijfer instelling

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in [bijlage Z](#) cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkleerbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk erwijs een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend uren aantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgeren*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldden zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hissen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

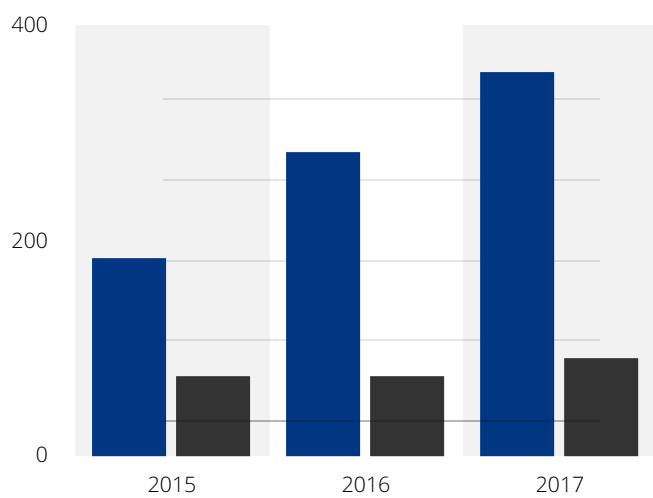
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

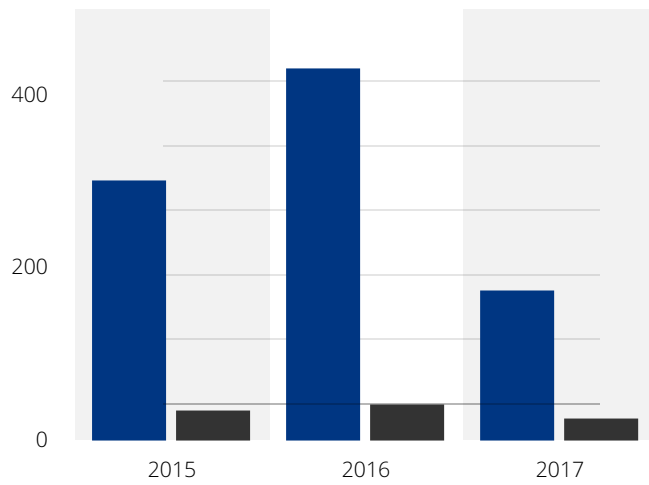
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



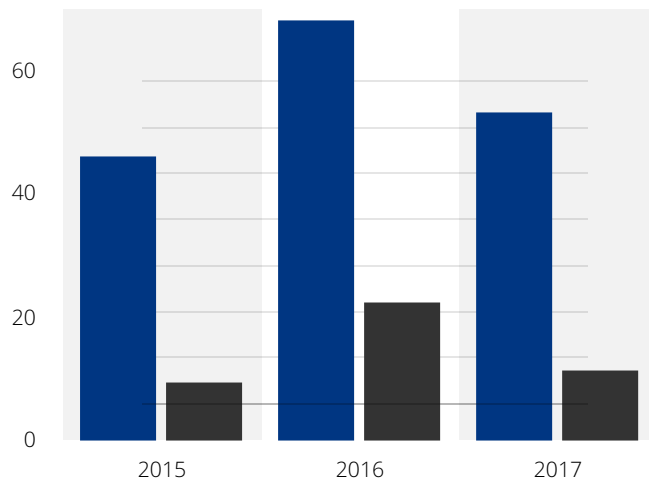
■ studenten ■ medewerkers

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten ■ medewerkers

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten ■ medewerkers

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

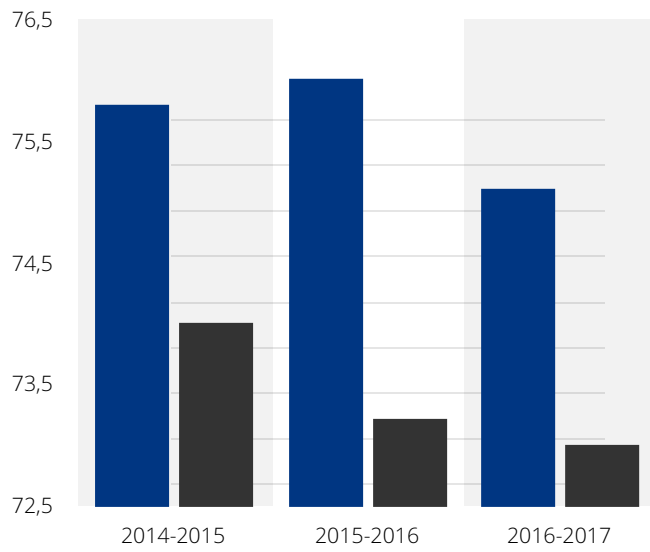
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

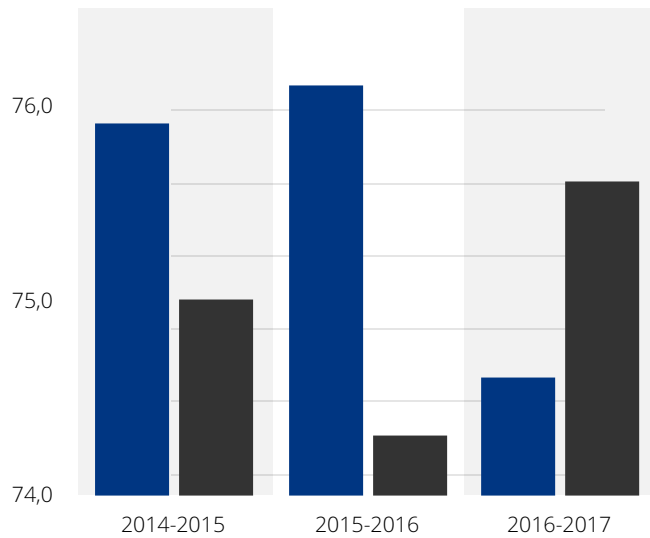


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

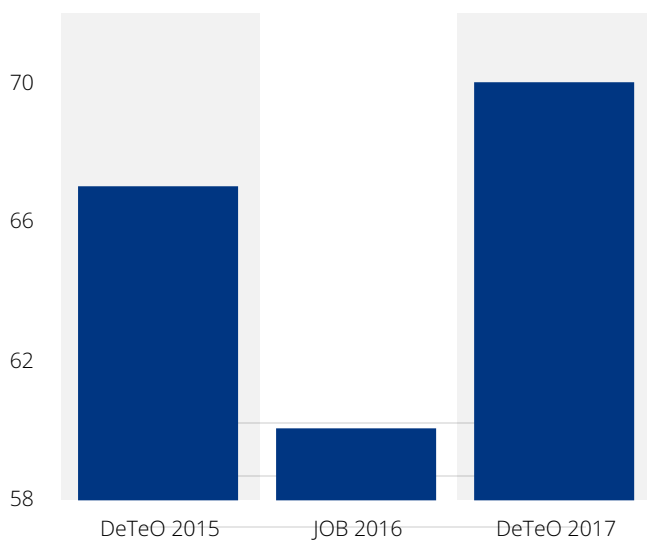
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

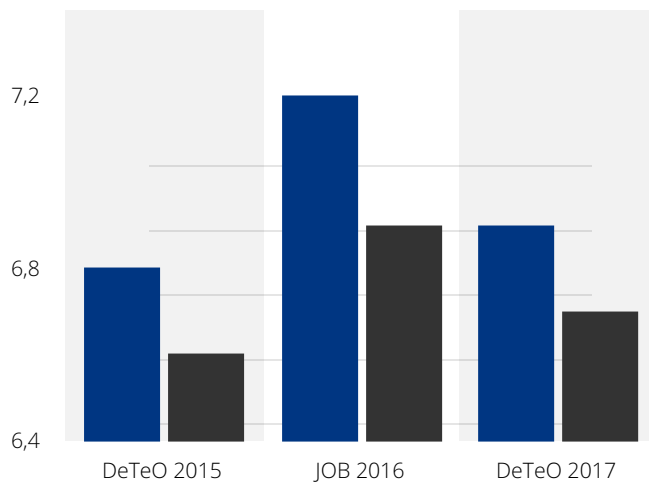
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage Z cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkleerbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekeraanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dan de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk er een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend uren aantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldden zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hissen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

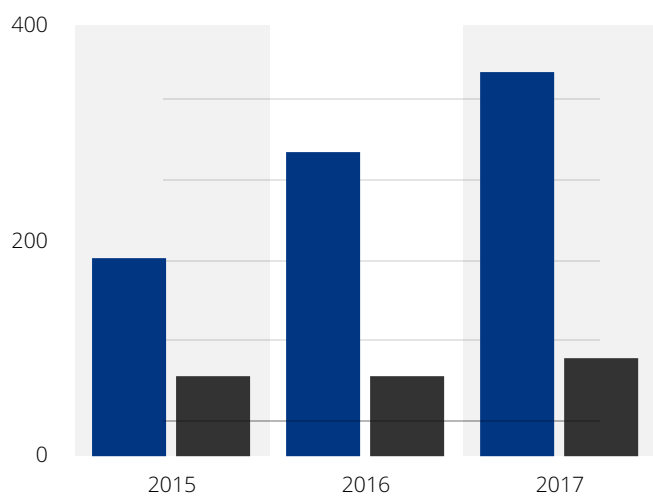
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

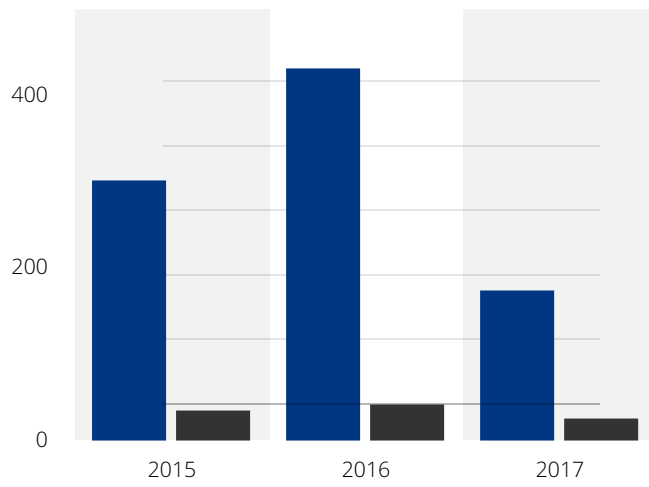
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



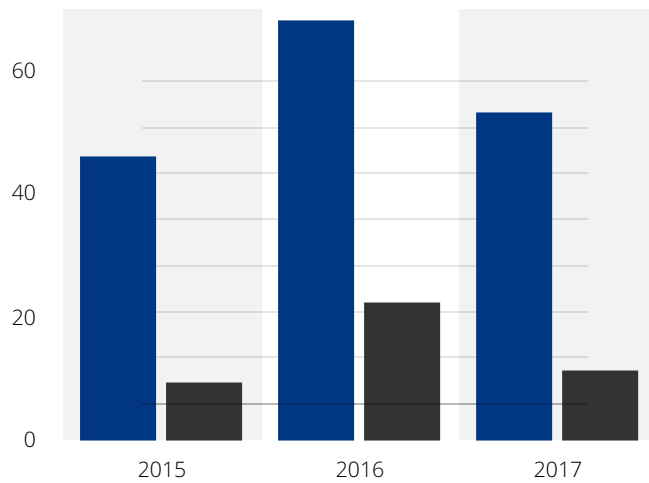
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

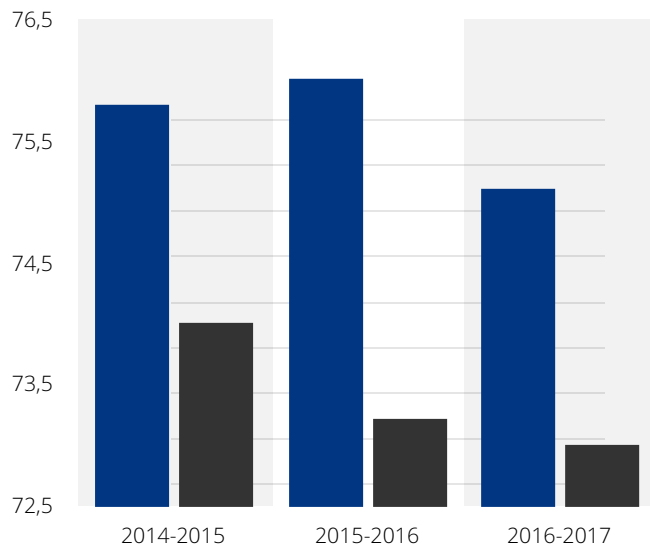
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (is 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

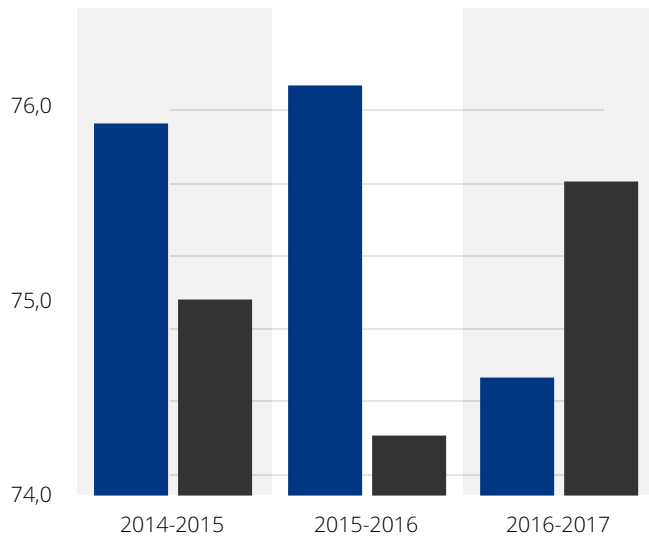


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

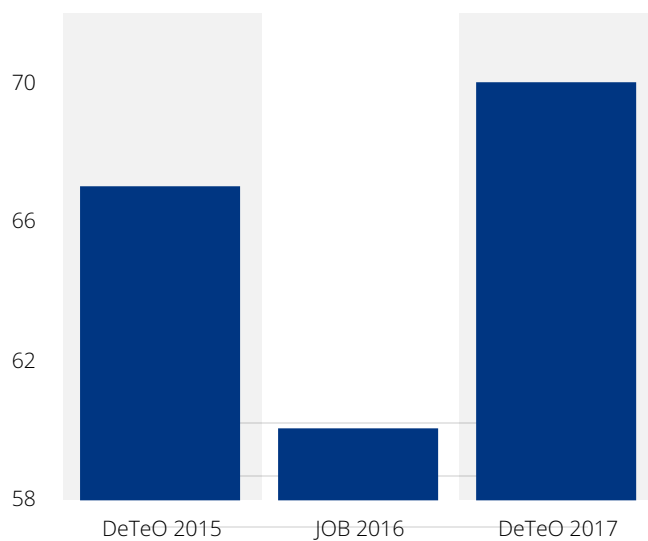
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

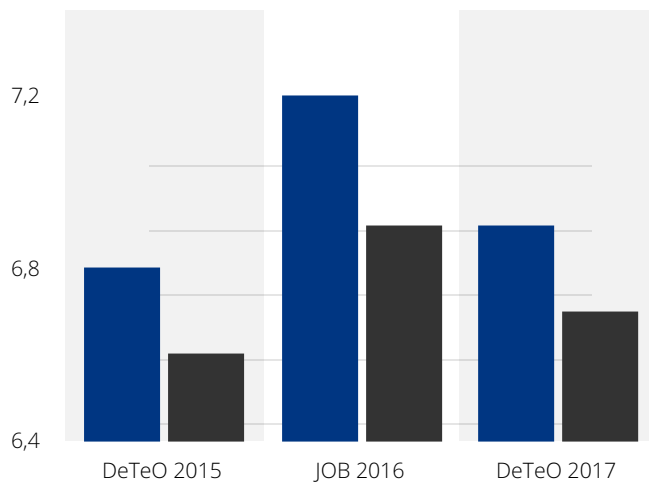
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

■ cijfer instelling

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekeraanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk erwijs een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijffapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

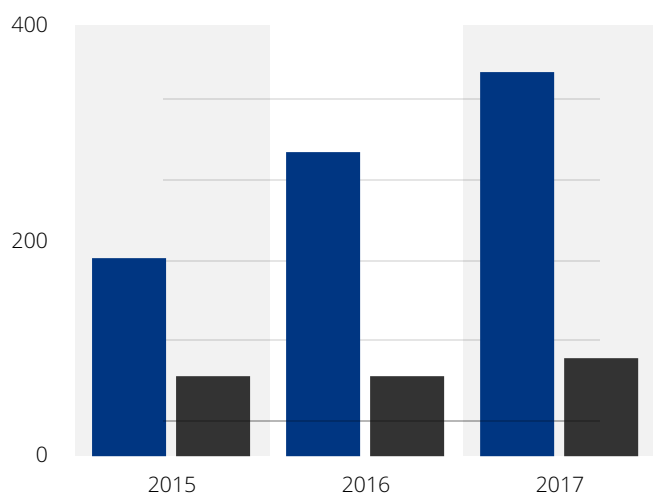
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

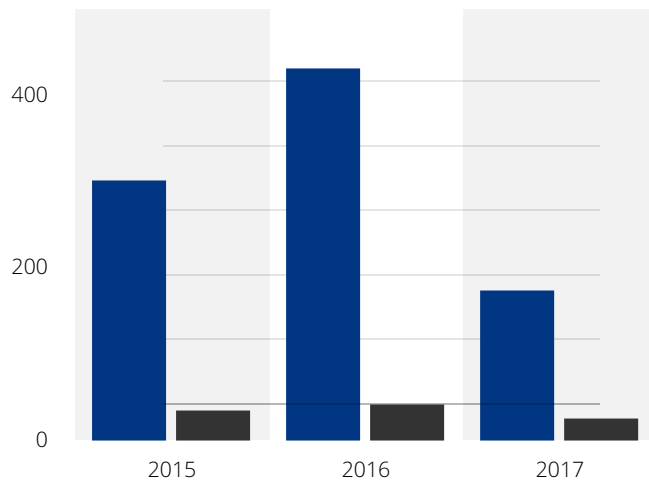
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



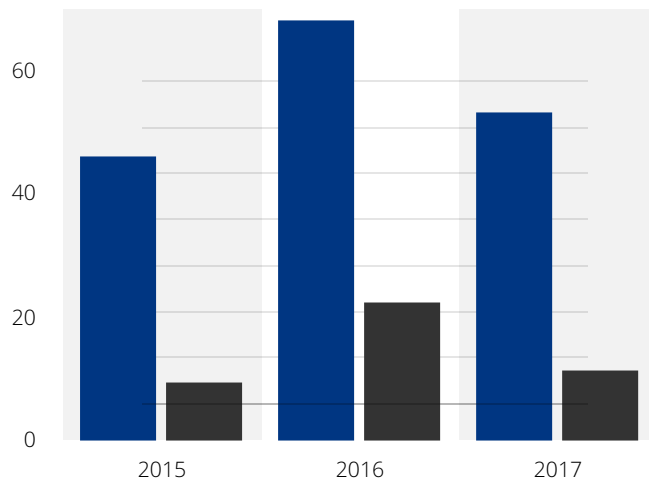
■ studenten ■ medewerkers

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten ■ medewerkers

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten
 ■ medewerkers

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

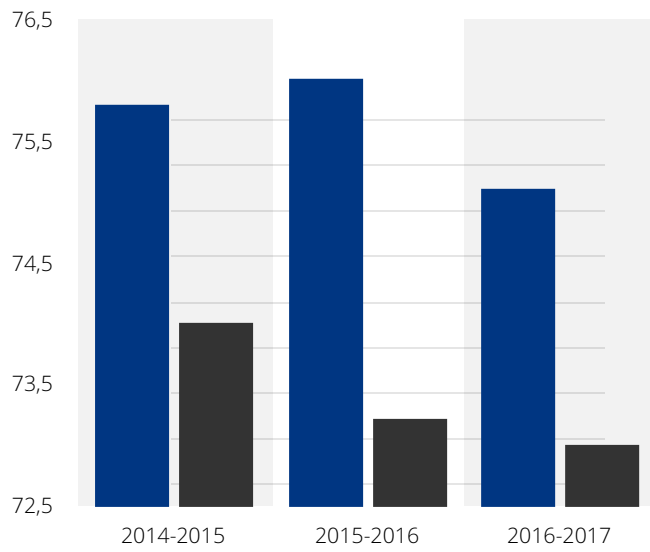
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

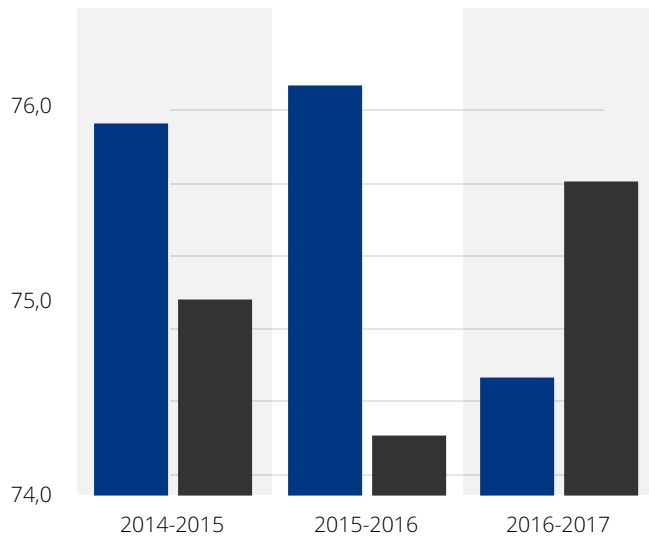
JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

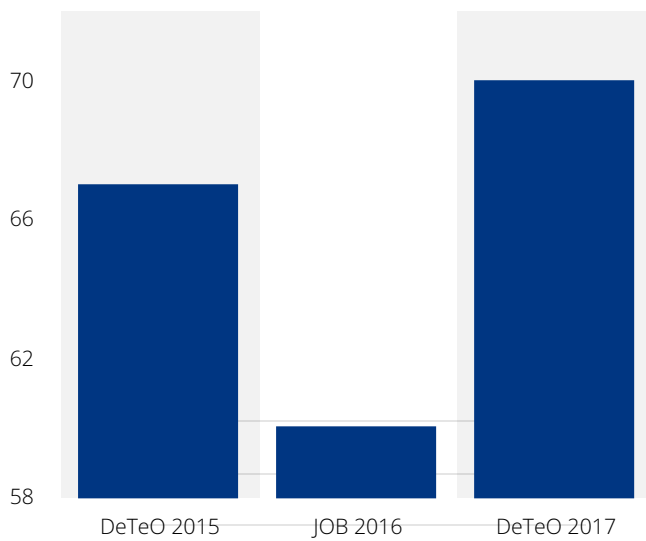
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

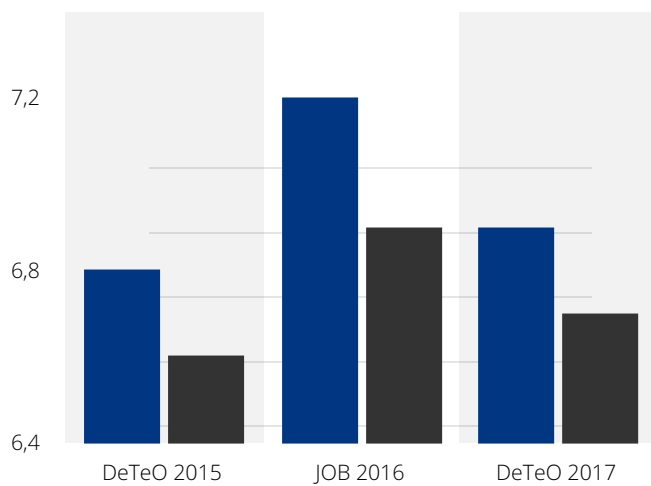
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkleerbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in hoofdstuk 4 over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekeraanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk erwijs een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgeren*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. Vrouw Holland), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject Burgerschap over de grens is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

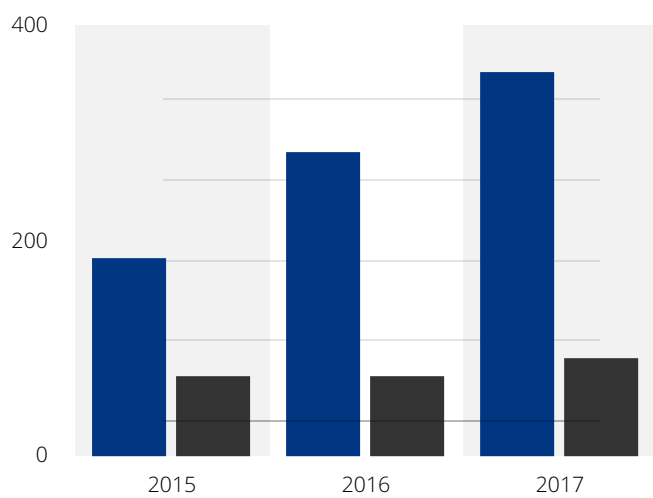
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

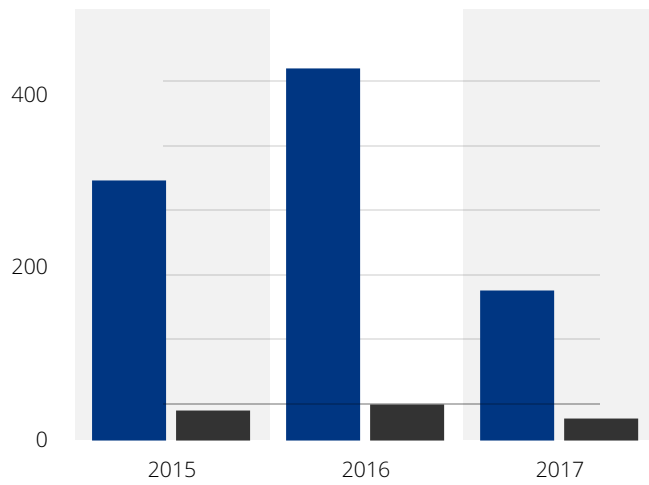
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



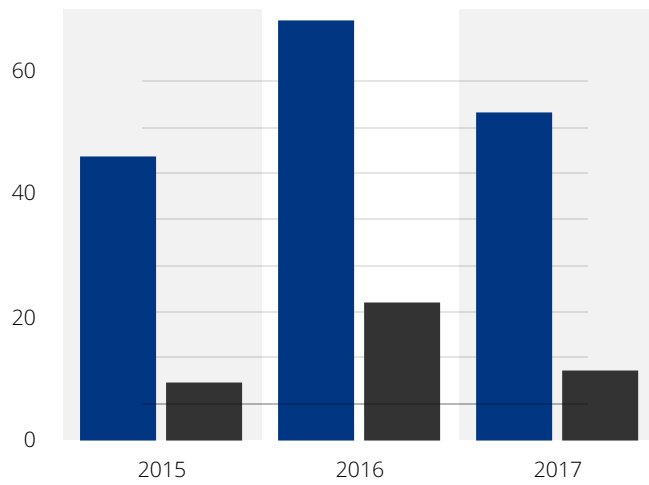
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

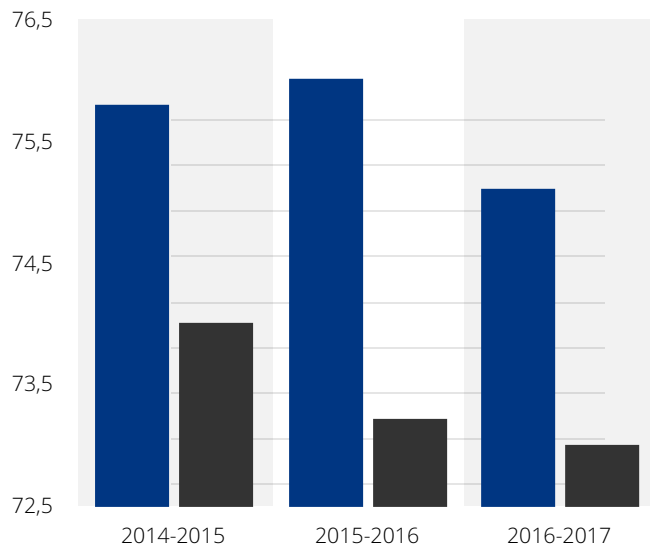
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

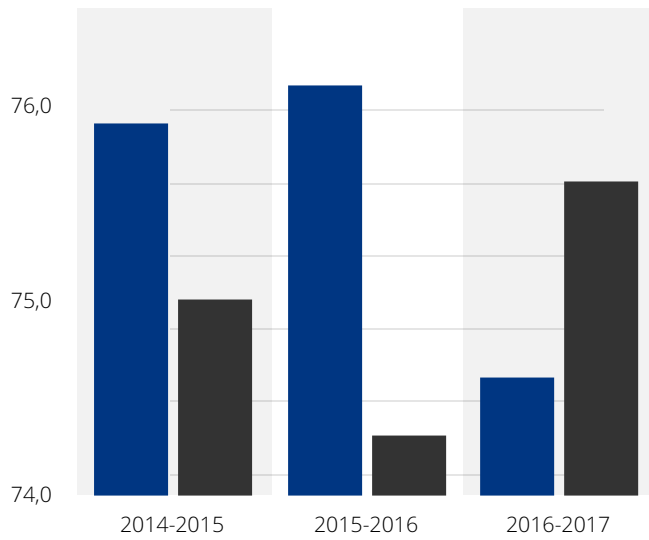


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

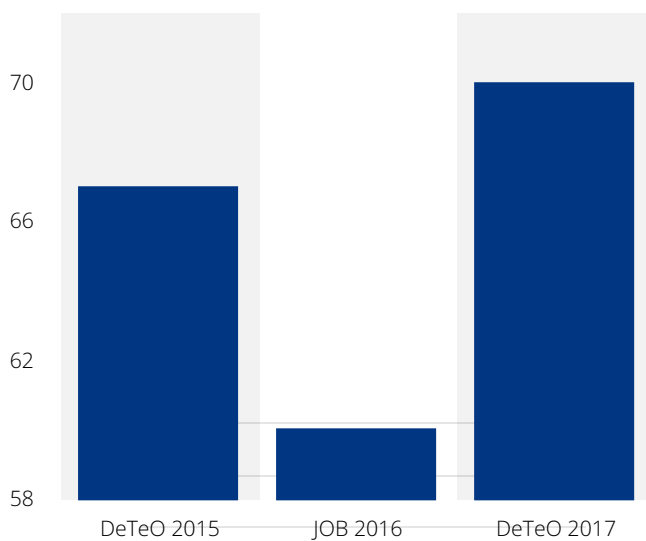
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

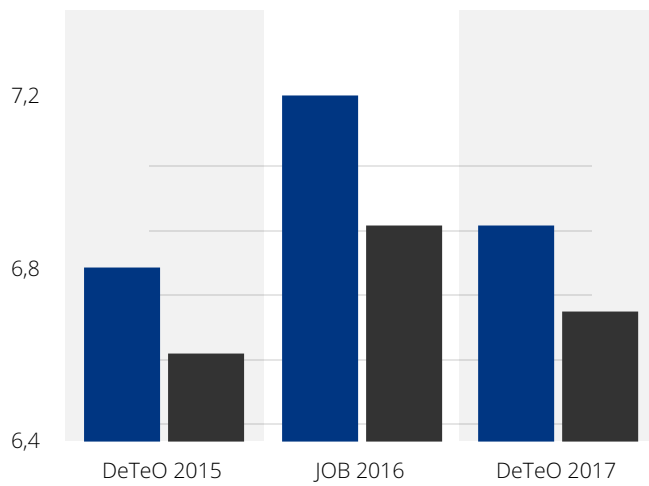
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in [bijlage 7](#) cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopsspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkleerbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in [hoofdstuk 4](#) over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hoogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studentenraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend urenaantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijffapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldde zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisatie en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

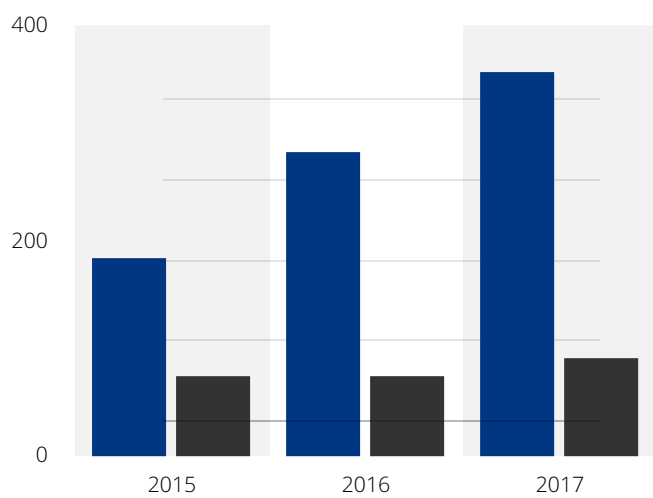
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

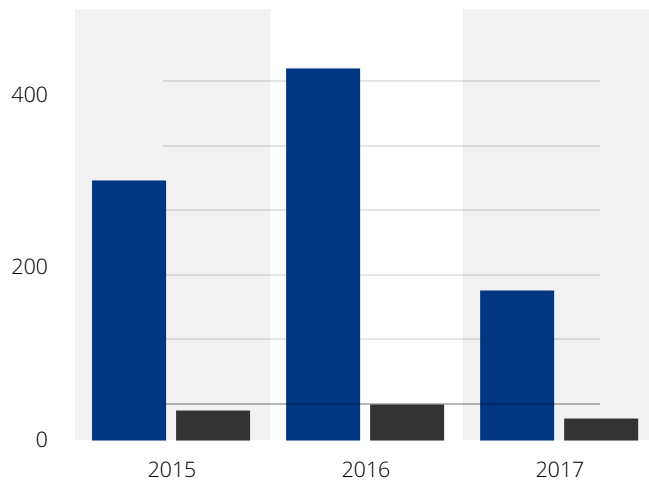
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



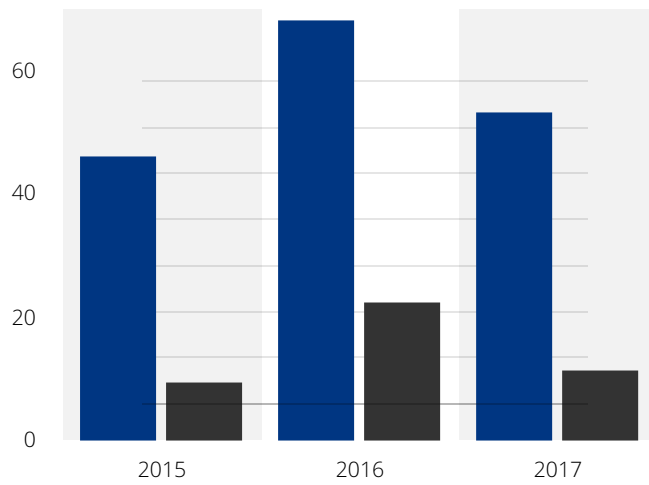
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.1 STUDIESUCCES

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. Deze opbrengsten worden weergegeven in de door de Inspectie voor het Onderwijs gedefinieerde indicatoren jaar- en diplomaresultaat. Per niveau zijn er normen vastgesteld, waaraan de opleidingen moeten voldoen. In het schooljaar 2016-2017 was het streven van het Alfa-college dat 90% van alle opleidingen voldoet aan de inspectienorm voor opbrengsten. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens ontsloten op de verschillende aggregatieniveaus van onze organisatie.

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2017 zijn bijna behaald. In onderstaande tabel worden de percentages voor de diverse regio's en locaties vermeld:

regio	opbrengsten in %
Groningen	
Admiraal de Ruyterlaan	92,0
Boumaboulevard	87,5
Kardinge	100
Kluiverboom	89,5
Hardenberg	92,9
Hoogeveen	85,2

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat.

Daarnaast zijn er nog enkele gerichte activiteiten, die hebben bijgedragen aan deze kwaliteitsverbetering:

INTERNE AUDITS

Ook in 2017 zijn in samenwerking met vijf andere christelijke ROC's door een team van zes interne auditoren weer interne audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en kwaliteitsborging uitgevoerd. De resultaten van deze audits geven de teams goed inzicht in hun sterke en zwakke kanten en helpen hen gericht aan verbetering te werken. Meer hierover in [paragraaf 3.8](#).

RISICO-OPLEIDINGEN

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende opbrengsten gedurende twee opeenvolgende jaren en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Dit heeft geleid tot een beter resultaat. Voor het schooljaar 2016-2017 zijn 5 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten.

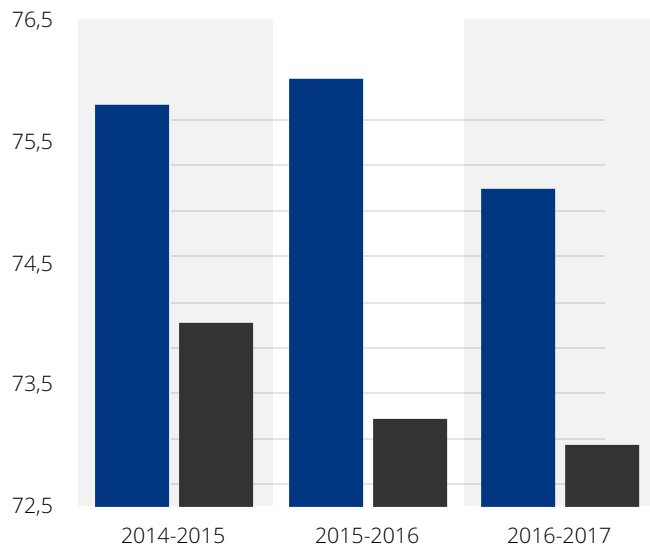
RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,1% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,6% (in 2016 was dit 76,1%). Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden. De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen voor 2017-2018. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen voor 2017-2018 gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken rondom verbeterresultaten gemaakt.

De grote inzet van de onderwijsteams om systematisch te werken aan de kwaliteitsverbetering van hun onderwijs leidt tot resultaat. Uitwerking van jaar- en diplomaresultaten is te vinden in [bijlage 5](#).

JAARRESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017

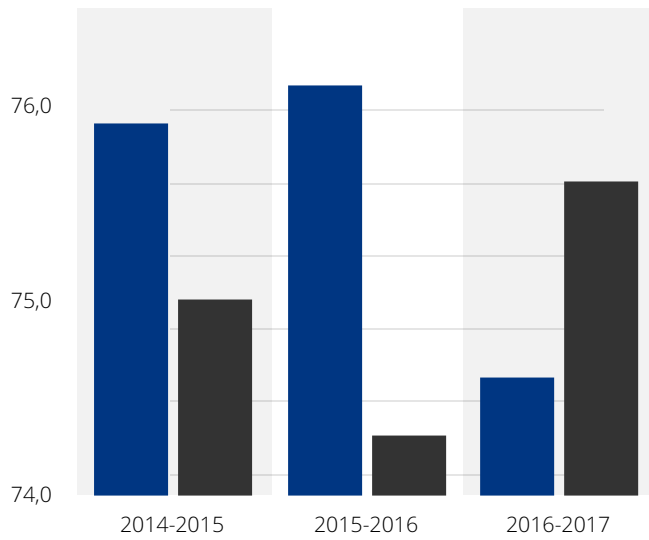


Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

DIPLOMARESULTAAT 2014-2015 T/M 2016-2017



Alfa-college

Benchmark

In vergelijking met benchmark (overige jaren zijn in een staafdiagram in het vorige jaarverslag opgenomen)

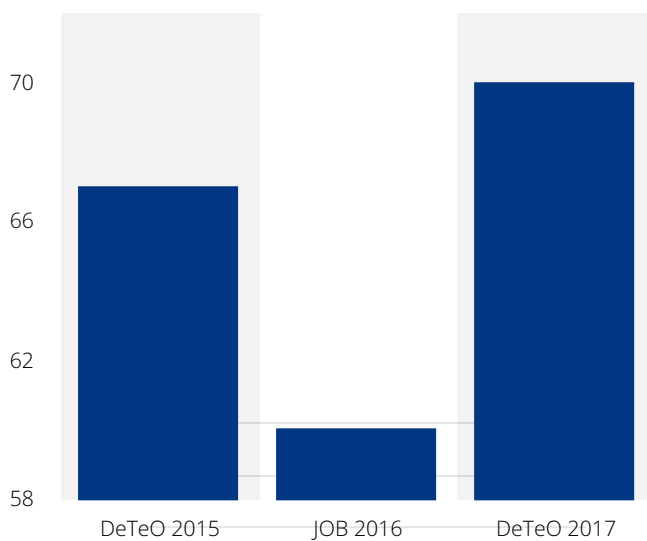
3.2 DEELNEMERSTEVREDENHEID

Naast studiesucces is ook de tevredenheid van deelnemers een belangrijke indicator voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom voeren wij vanaf 2013 ieder jaar een deelnemerstevredenheidsonderzoek uit. Het ene jaar doen we mee aan de JOB-monitor, het andere jaar voeren we zelf een vergelijkbaar onderzoek (DeTeO) uit. Als streefwaarde geldt hier: de waardering van de studenten is minimaal een 7 op de eigen opleiding en de instelling.

In 2017 heeft het Alfa-college zijn eigen DeTeO uitgevoerd. Hieronder zijn de resultaten van ons DeTeO 2017 in een tabel en een tweetal grafieken uitgewerkt, afgezet tegen de resultaten van het DeTeO 2015 en de JOB-monitor 2016. In [bijlage 4](#) is een uitgebreider overzicht van de resultaten in een tabel opgenomen.

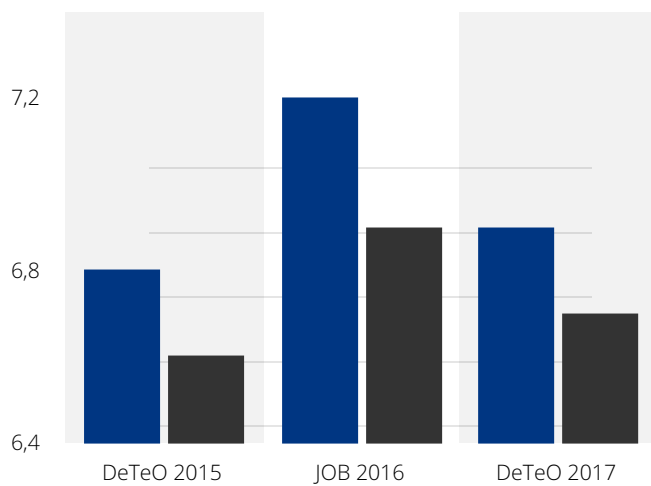
regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2012	2014	2016
% respons	64	58	68	70	61	74	74	67	72	67	60	70	43	53	56
Rapportcijfer opleiding	6,8	7,2	6,8	6,9	7,3	7	6,9	7,3	7	6,8	7,2	6,9	6,9	7	7

RESPONS VAN DEELNEMERS BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN



■ Responspercentage

WAARDERING OPLEIDING EN INSTELLING BIJ DEELNEMERSTEVREDENHEIDSONDERZOEKEN DETEO 2015, JOB-MONITOR 2016 EN DETEO 2017



■ cijfer opleiding

De stijgende lijn vanaf 2015 hebben we niet hebben kunnen doorzetten. In 2017 is daarom specifiek aan teams gevraagd om met de studenten in gesprek te gaan en te analyseren waarom zij minder tevreden zijn dan in voorgaande jaren.

De onderliggende resultaten van het DeTeO 2017 zijn op verschillende niveaus ontsloten: opleiding (cluster van bij elkaar horende crebo's), team, locatie, opleidingsmanager, regio en instelling. Dit geeft de mogelijkheid om op de verschillende niveaus en doorsnijdingen de resultaten te analyseren. Zo worden de resultaten met de deelnemers besproken, maar ook in teamverband. De dialoog over de resultaten is onderdeel van de verantwoordingsgesprekscyclus in de instelling. In de teamplannen worden op basis van de gesprekken met

deelnemers over de resultaten specifieke verbeteracties opgenomen. Ook worden op locatieniveau en op regioniveau gerichte afspraken gemaakt op basis van de resultaten en de analyses, die moeten leiden tot een verbetering van de deelnemertevredenheid.

Naast de centraal uitgevoerde deelnemertevredenheidsonderzoeken worden er door de teams jaarlijks meerdere gesprekken gevoerd met deelnemers, waarin gezamenlijk besproken wordt wat goed gaat en wat beter kan. Ook deze gesprekken leiden tot verbeteracties, waarvan de resultaten weer terugkomen in de volgende rondes van gesprekken.

In 2018 participeren we weer in de landelijke JOB-monitor. We kunnen dan goed bekijken in hoeverre we trends en fluctuaties kunnen herkennen.

KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2017 drie klachten in behandeling genomen. 2016 zijn twee klachten behandeld door de Klachtencommissie.

Van de ingediende klachten in 2017 luidde het oordeel van de Klachtencommissie dat ze alle drie ongegrond waren. De klachten hadden alle als onderwerp dat de onderwijsovereenkomst op, volgens de klager, onjuiste gronden was beëindigd.

Van deze klachten hebben we wel geleerd dat vooraf duidelijk gecommuniceerd moet worden aan de student en zijn wettelijke vertegenwoordigers (voor zover van toepassing) wat zij kunnen verwachten van de opleiding. De verantwoordelijke opleidingen zijn gevraagd de inhoud van deze communicatie op dat punt te analyseren en waar mogelijk te verbeteren.

De door de minister van OCW ingestelde Klachtenlijn MBO is per 1 augustus 2017 gestopt. Deze klachtenlijn gold als een tijdelijke voorziening, maar is met het opnemen van het klachtenrecht in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs overbodig geworden. Tot 1 augustus 2017 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtenlijn.

3.3 PASSEND ONDERWIJS

Binnen het Alfa-college is de visie t.a.v. Passend onderwijs dat alle studenten het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Dit betekent dat het Alfa-college hun onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college staan voor vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen geven we vorm aan begeleiding.

Vertrouwen

We bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de mentor of coach. We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

Verbinden

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

Ondernemen

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

ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dus niet alleen gericht op ondersteuning van studenten met een beperking of chronische ziekte, maar gericht op alle studenten die begeleiding nodig hebben. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs. De coach/mentor en het loopbaancentrum registreren de gesprekken in het leerlingvolgsysteem.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Van centraal naar decentraal. Vanuit beleidskaders naar voldoende ruimte voor eigen invulling door decentrale professionals. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden 6 typen ondersteuning in de arrangementen van het locatie ondersteuningsprofiel: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multiproblematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en voor de ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs Alfa-college' beschreven en in december 2016 vastgesteld voor het schooljaar 2016-2017 en voor 2017-2018. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteuningsprofiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen kandidaat-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. We onderscheiden daarin in het Alfa-college 6 typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel/psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is van alle onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

STUDIEDAG

Op een studiedag van het loopbaancentrum in mei 2017 is de uitvoering van het Passend onderwijs gepresenteerd. Locaties hebben aangegeven wat op dit gebied goed loopt en wat aandacht nodig heeft. Het College van Bestuur heeft in 2017 de locaties gevraagd de organisatie van het aanbod Passend onderwijs en de regionale verschillen duidelijk in kaart te brengen. Het aanbod is in de locatieprofielen vastgesteld. Uit onderzoek blijkt dat er geen grote verschillen zijn in de visie en in het aanbod Passend onderwijs van het Alfa-college.

Per regio zijn er wel verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere MBO-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ jeugdzorg/WMO) gaan we in het MBO voor de 'integrale aanpak'. Het begeleidingsaanbod (de activiteiten/trajecten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen) wordt met de gemeente afgestemd op de specifieke ondersteuningsvraag. Een groot aantal van deze activiteiten zijn in 2017 geborgd en de samenwerking met de gemeentes is sterk verbeterd. Partijen weten elkaar te vinden in het zoeken naar een geschikt traject.

Het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten is gebaseerd op ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Het onderzoek geeft aan dat alle studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor de begeleiding bij de opleiding. Studenten met een beperking tonen zich in het onderzoek zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

3.4 KEUZEDELEN

In het jaar 2017 is het aanbod van de keuzedelen gegroeid. De teams hebben, voor zover ze al niet voor een geheel cohort met configuraties aan de slag zijn gegaan, het aanbod voor het tweede jaar van cohort 2016 en het aanbod voor het eerste jaar van cohort 2017 vormgegeven. Op basis van dat aanbod hebben studenten hun keuzes bepaald. Dat keuzeproces geschiedt, zoals is afgesproken in het kaderdocument keuzedelen, onder begeleiding van de mentor.

In het aanbod van het Alfa-college zitten 140 verschillende keuzedelen, dat is ca. 16% van het landelijke aanbod. 32 daarvan zijn generiek te noemen, de rest is verbredend, verdiepend of gericht op doorstroom. Dat betekent dat het aanbod van het Alfa-college voor wat betreft de vakmatige keuzedelen groeiende is. Voor studenten betekent dat, dat er meer te kiezen valt dan vorig jaar, waardoor min of meer noodgedwongen generieke keuzemogelijkheden minder aan de orde zijn.

Van de 140 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 19 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden. De betreffende keuzedelen zijn in bijlage 7 cursief gedrukt.

Voor wat betreft de examinering van keuzedelen zijn de examenleveranciers hard aan het werk gegaan en zijn er via de site van www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen overzichten beschikbaar gekomen, die veelvuldig worden geraadpleegd door de creboregie-/onderwijsteams. Een interessant aanbod via de site van www.allyoucanlearn.nl m.b.t. de generieke keuzedelen (m.u.v. taal en rekenen) wordt op alle locaties onderzocht. Met name voor de BBL-opleidingen zou deze site een oplossing kunnen bieden voor de krappe onderwijstijd die in de BBL aan de keuzedelen kan worden besteed. Nog meer echter biedt 'allyoucanlearn' voor studenten een innovatieve digitale leeromgeving die teams de gelegenheid biedt op een andere manier naar onderwijs en begeleiding te kijken.

Verder wordt gezocht naar digitale oplossingen omtrent niet gekoppelde keuzedelen en zoeken we naar een stabiele omgeving als QlikView waarin het totale aanbod aan keuzedelen ten dienste van teams en leidinggevenden op de locaties is opgenomen. Tenslotte vraagt het steeds wisselende aanbod en de daarbij behorende examinering om een oplossing in relatie tot de communicatie in de Oer-en en studiewijzers.

Tenslotte heeft het Alfa-college ook dit jaar in het kader van de wet Rog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor MBO-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (art. 6.1.2a, tweede lid, van de WEB). Ook zijn er geen verzoeken van studenten gekomen

om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die hij/zij volgt en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten (art. 7.2.7., tiende lid, van de WEB). Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet doelmatige redenen.

3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod.

De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen heeft geleid tot de volgende start-besluiten per 1 augustus 2017:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Adm. De Ruyt	25019	BOL/BBL	4	Ondernemend meubelmaker
Hoogeveen, De Stroom	25244	BOL	3	Eerste Autotechnicus
Hoogeveen, De Stroom	25245	BOL	3	Eerste Bedrijfsautotechnicus

Mede op instigatie van de brancheorganisatie voor de meubel- in interieurindustrie (CBM) en het expertisecentrum Hout en Meubel (EHM) is de opleiding gestart Ondernemend meubelmaker voor het eerst aangeboden.

De opleidingen Eerste Autotechnicus en Eerste Bedrijfsautotechnicus zijn gestart om in de BOL ook een doorgaande leerlijn te realiseren tussen de niveau 2 en 4-opleidingen die reeds lange tijd uitgevoerd worden. BBL-gediplomeerden op niveau 2 die geen baan kunnen vinden, kunnen nu op een volgend niveau hun opleiding in voltijd vervolgen. De kans op werk is met een afgeronde niveau 3-opleiding groter dan met een niveau 2-opleiding.

In de opleidingen Ondernemend meubelmaker en Eerste Bedrijfsautotechnicus (BOL) zijn geen deelnemers gestart. In de opleiding Eerste Autotechnicus (BOL) is één deelnemer gestart.

De volgende opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestopt:

regio	crebonr.	leerweg	niv.	opleiding
Groningen, Kardingerplein	93280	BOL	2	Medewerker Toezicht en Veiligheid
Groningen, Adm. De Ruyterlaan	91080	BBL	2	Monteur Mechatronica
Hardenberg, Parkweg	25484	BBL	3	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Hardenberg, Parkweg	25486	BBL	4	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Hoogeveen, Voltastraat	93751	BBL	2	Verkoper detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	90383	BBL	3	Verkoopspecialist detailhandel
Hoogeveen, Voltastraat	93492	BBL	4	Manager Retail

Het besluit om te stoppen met de BOL-opleiding Medewerker Toezicht en Veiligheid is gebaseerd op het onvoldoende aantal gekwalificeerde stageplaatsen voor deze opleiding. De stop-besluiten voor de genoemde BBL-opleidingen zijn gebaseerd op de beperkte deelnemersaantallen voor deze opleidingen en de verwachting dat die in de komende jaren niet zullen toenemen.

Over de aanpassingen in ons opleidingsaanbod hebben we cf. de desbetreffende bepalingen in de governance code mbo overleg gehad met de mbo-instelling in onze omgeving.

3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

3.6.1 KWALITEITSPLAN

In 2017 hebben we na twee jaar een tussentijdse evaluatie van het kwaliteitsplan uitgevoerd. De conclusie was dat we op hoofdlijnen op koers liggen. Het kwaliteitsplan 2015-2019 was per thema zeer gedetailleerd uitgewerkt, waardoor er op detailniveau wel afwijkingen zijn ontstaan. Op basis van deze ervaring is het kwaliteitsplan aangepast, waardoor er voor de laatste twee jaar van de doorlooptijd van de kwaliteitsafspraken een kwaliteitsplan is opgesteld waarin doelen en resultaten meer op hoofdlijnen zijn uitgewerkt.

Over 2017 is evenals voorgaande jaren gerapporteerd aan MBO in Bedrijf, dat namens de minister van OCW de voortgang van de te behalen doelen en resultaten uit de kwaliteitsplannen van de MBO-instellingen monitort.

Terugkijkend op het afgelopen jaar hebben we ons de vraag gesteld waarover we tevreden zijn in relatie tot het kwaliteitsplan:

- voor professionalisering geldt dat we trots zijn op ons leiderschapsprogramma en dat LONT zich aan het doorontwikkelen is naar een professionele standaard, waarbij de teams en de medewerkers centraal staan;
- hoewel de resultaten onverwacht tegenvallen, is de ingezette koers van het Alfa-college om de VSV aan te pakken steeds meer geïnternaliseerd in het onderwijs. Dit werp op niveau 1 en 2 merkbaar vruchten af. Wat we merken is dat de activiteiten die daarvoor uitgevoerd worden eerder door de medewerkers van het loopbaancentrum als extra werden ervaren, maar nu steeds meer als regulier werk ervaren wordt;
- de kwaliteit van de BPV blijkt in de praktijk naar het oordeel van de studenten (JOB-monitor) en de werkgeverbedrijven (SBB-monitor) voor de meeste opleidingen goed;
- de innovatiekracht in de instelling wordt zichtbaar beter benut. Zowel bij excellentieprogramma's als bij de specifieke innovatieplannen voor de teams zien we een duidelijke groei in kwaliteit.

In het vervolg van dit hoofdstuk hebben we per thema een korte samenvatting van de behaalde resultaten opgenomen.

PROFESSIONALISERING

De inzet van strategisch personeelsplan voor het Alfa-college

- SPP is binnen alle onderdelen van het Alfa-college in gang gezet. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevenden samen met HRM zijn ontwikkeld. Een kwalitatieve vlootsschouw is nog niet in alle teams gerealiseerd.
- Vanuit de organisatie is het idee ontstaan een opleidingsprogramma in te zetten voor medewerkers met leidinggevende ambities, in zowel lijnmanagement, project- als programmamanagement. Het strategisch personeelsplan laat zien dat we de komende jaren forse uitstroom kunnen verwachten van leidinggevenden. In afgelopen drie jaren zijn gemiddeld 5 vacatures van middenmanagementfuncties per jaar ingevuld. Maar bovenal sluit het aan bij de ambitie van Alfa-college om (door)groeimogelijkheden te creëren en faciliteren. Dit idee wordt in 2018 verder uitgewerkt in een concreet plan
- HRM heeft steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management. Op deze manier wordt beleid ontwikkeld dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een transparant functiehuis OBP waar loopbaanmogelijkheden zichtbaar worden en het beter benutten van talenten gestimuleerd wordt.

Vraggerichte ontwikkeling vanuit LONT

- Het LONT-aanbod is gereduceerd tot een stevig en compact aanbod afgeleid van de scholingsplannen per regio. Van dit aanbod is slechts deels gebruikgemaakt. Naast het geplande deel is aanbod op maat ontwikkeld. Bovendien zijn trajecten vormgegeven die aansloten op ontwikkelvragen die gedurende het jaar naar voren kwamen. Het scholingsbudget is voor een deel decentraal belegd. Dit geeft de teams meer regie en daarmee wordt de wendbaarheid van een team vergroot.
- Er is een samenwerking aangegaan met een online leerplatform. Praktisch betekent dit dat alle medewerkers van het Alfa-college toegang hebben tot een groot aanbod van online trainingen. Dit varieert van onderwerpen als Office en persoonlijke effectiviteit tot aan strategisch denken of vitaliteit. De trainingen zijn kort, to-the-point en praktijkgericht en sluiten daarom goed aan bij de dagelijkse praktijk binnen het Alfa-college.

Inspiratie en aanzetten tot leren

- In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers wordt steeds meer vanuit een waarderende benadering vorm en inhoud gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker. De rol van de leidinggevende is om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden, te ondersteunen en te faciliteren om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Het aantal collega's dat zich inmiddels heeft geregistreerd in het Lerarenregister is 146, dat was vorig jaar 55.
- De doorstroom van docenten van LB naar LC en LD blijft een punt van aandacht. Docenten worden gefaciliteerd om door te groeien, de ontwikkelpaden zijn zo beschreven dat er meer ruimte is voor eigen invulling. Het blijft nodig om docenten actief te stimuleren deze kansen te benutten. SPP brengt de doorstroom van docenten in kaart zodat hier beter op gestuurd kan worden.
In 2017 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke beschrijvingen van alle ondersteunende functies. We gaan het aantal functies inkrimpen van ongeveer 80 naar ongeveer 40. Het gaat niet alleen om nieuwe functiebeschrijvingen, maar vooral ook om heldere loopbaanpaden te beschrijven. Door een digitaal functieraster wordt heel transparant welke loopbaanmogelijkheden er binnen de organisatie zijn (zowel horizontaal, verticaal als diagonaal).
Op deze manier willen we de ontwikkeling en interne mobiliteit van onze medewerkers stimuleren. Doorstroom

kan op deze manier gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkers aanzetten tot leren.

Meer informatie over professionalisering is te lezen in [hoofdstuk 4](#) over Personeel.

INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN REKENONDERWIJS

Algemeen

Op alle locaties is er een ondersteuningsaanbod voor reken- en taalzwakke studenten.

Nederlands

Er is een start gemaakt met Taalbewust beroepsonderwijs en de eerste nulmetingen zijn uitgevoerd. De gesprekken met het team maken docenten bewust van taal in het vak of beroep.

Het expertteam wordt door Instituut Taalonderzoek en Taalonderwijs aan Anderstaligen (ITTA) ondersteund bij het ontwikkelen en inzetten van instrumenten Taalbewust beroepsonderwijs. De leden van het expertteam zetten dit verder uit op de locatie.

Engels

Docenten bieden de lessen zoveel mogelijk in de context aan. Binnen de vakgroepen is dit een continu aandachtspunt. De verbinding met Internationalisering vindt wisselend plaats.

Rekenen

Het rekenaanbod en ondersteuningsaanbod is gecontinueerd.

Vanuit het expertteam rekenen zijn diverse activiteiten gestart in het kader van Drieslag Functioneel rekenen.

Kwaliteit van docenten voor taal en rekenen

Verder kan gemeld worden dat we voor wat betreft de kwaliteit en scholing van de docenten en assessoren op koers liggen.

- We streven naar 100% bevoegde docenten voor Engels en Nederlands:
Alle docenten zijn bevoegd of volgen een opleiding Nederlands / Engels 2^e graads
- We streven er naar dat 100% van de docenten als assessor geschoold is:
Op dit moment volgen nieuwe docenten de training tot assessor. Deze training wordt jaarlijks aangeboden

TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Effect meten van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV

Effect van het nieuwe toelatingsbeleid op VSV is nog niet gemeten; het nieuwe toelatingsbeleid wordt bij de aanmelding en inschrijving van het schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

Borging van afspraken over verzuim

Verzuimcoördinatie is op de verschillende locaties verschillend geïmplementeerd en uitgevoerd. Daar waar dit duidelijk belegd is, werpt het zijn vruchten af in relatie tot de VSV. Omgekeerd is ook zichtbaar dat de VSV hoger is als de verzuimaanpak minder goed is geïmplementeerd.

Goede doorstroombegeleiding van gediplomeerde Entree-studenten.

We constateren een groei van het aantal doorgestroomde studenten vanuit Entree naar de beroepsopleidingen. Echter, de monitor op hoe succesvol ze daar vervolgens zijn, is nog niet compleet.

Ondersteuning bij maatschappelijke problematiek van studenten

In Groningen is nu op elke locatie een SAW (School-Als-Wijk) medewerker werkzaam.

In Hoogeveen is zorgoverleg met de gemeente Hoogeveen in het project ROL (Recht op Leren).

In Hardenberg kennen we het Zorgteam, waarin MEE-Hardenberg een coördinerende functie vervult tussen het onderwijs en de gemeente en de zorgpartners.

Synergie: VSV is niet alleen van de loopbaancentra en begeleiding

Binnen de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn afspraken gemaakt om VSV ook in alle drie themagroepen van de dienst op de agenda te houden. Naast begeleiding zijn er immers meer factoren in het onderwijs die de VSV beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld visie op onderwijs en examineren en de programmering van het onderwijs.

Decentrale regie op VSV

De decentrale DOK-adviseur van de themagroep Begeleiden en Coachen van de dienst O&K en het LBC- team op locatie met hun OM-er zijn verantwoordelijk voor de regie op VSV op hun locatie. Waarbij O&K adviseert en ondersteunt.

Centrale regie op VSV

De centrale regie is belegd bij een centrale beleidsadviseur VSV; deze taken zullen halverwege 2018 overgedragen worden aan een opvolger.

STIMULEREN VAN EXCELLENTIE

Het excellentieprogramma verloopt niet volgens de oorspronkelijke planvorming. De aandacht voor excellentie en de bereidheid bij teams en management om hier vorm aan te geven is geleidelijk op gang gekomen, waardoor de geformuleerde resultaten in de update van het kwaliteitsplan ook zijn bijgesteld. Inmiddels kunnen we stellen dat excellentie de aandacht krijgt die het verdient.

Skills/vakmanschap

Voor skills/vakmanschap zijn de ambities meer dan gehaald:

- Deelname aan nationale vakwedstrijden door de winnaars van de interne vakwedstrijden 2015-2016.
- Geselecteerde deelnemers doen mee aan 10 interne vakwedstrijden op niveau 2, 3 en 4 (continuering 6 opleidingen 2015-2016 en 4 nieuwe opleidingen).

Aandacht blijft er voor de relatief vele afzeggingen die tijdens de kwalificaties door deelnemers worden gemaakt.

Deelname aan Skills Heroes 2017-2018.

De werving per team is verschillend. Zo wijzen teams een beste student aan gaan die trainen voor de skills kwalificaties. Ook zijn er teams die een klas of delen van een klas aanwijzen en van daaruit de kwalificatie kandidaat selecteren. Een aantal opleidingen heeft interne vakwedstrijden moeten houden om de definitieve Alfa-college kandidaat aan te kunnen wijzen. In totaal hebben 18 studenten deelgenomen aan Skills Heroes 2017-2018, waarvan 8 zich geplaatst hebben voor de finales in het voorjaar van 2018.

Innovatie

Er zijn inmiddels multilevel programma's in het kader van innovatie ontstaan, zij het bescheiden. De verwachting dat binnen RIF-programma's excellentie een plek zou kunnen krijgen is tot op heden niet bewaarheid. Wel is de verbinding met de innovatieplannen, die vanuit het innovatiebudget gefinancierd worden, versterkt door een directe betrokkenheid van de kartrekker voor excellentie bij de selectie van de ingediende innovatieplannen.

Internationalisering

Taalprogramma's in het kader van internationalisering zijn er voor Duits, Engels en Spaans. Ook andere vormen van excellentie binnen dit thema krijgen vorm bij Fit for Life en Burgerschap.

MBO-plus

Op verschillende locaties is verder gewerkt aan de ontwikkeling van MBO-plusprogramma's. Op 4 van de 6 locaties worden op dit moment MBO-plusprogramma's aangeboden.

ONDERWIJSINNOVATIE

De strategische koers geeft een extra impuls aan innovatieve ontwikkelingen in het Alfa-college. Aan onderwijsinnovatie wordt dan ook veel aandacht besteed. Dus ook in het Kwaliteitsplan. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag vindt u een overzicht van de actuele ontwikkelingen op dit onderwerp in het Alfa-college.

3.6.2 BPV-VERBETERPLAN

In het najaar van 2016 is het BPV-verbeterplan op basis van aanvullende kwaliteitsafspraken opgesteld en door de minister goedgekeurd. In dit plan zijn vooral kwantitatieve resultaten opgenomen op het gebied van tevredenheid studenten over de BPV in zijn geheel en leerbedrijven op de volgende onderdelen: stagebegeleider van de school, kwaliteit van de stage-opdrachten en samenwerking met de school.

De verantwoordingscyclus van het BPV-verbeterplan is vastgesteld per schooljaar. Dit betekent dat jaarlijks in juni de stand van zaken wordt opgenomen en in de rapportage aan MBO in Bedrijf wordt opgenomen.

Hieronder volgen de resultaten die gerealiseerd zijn in schooljaar 2016-2017 en zijn opgenomen in de rapportage voor MBO in Bedrijf.

TEVREDENHEID STUDENTEN OVER DE BPV

Jaarlijks meet het Alfa-college de tevredenheid van de studenten over het onderwijs en de organisatie. Onderdeel van deze enquête is ook de tevredenheid van de studenten over de BPV.

Bij de BOL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan een 3.5 met 14,5 % gestegen. Bij de BBL-opleidingen is het percentage teams met een clusterscore BPV lager dan 3.5 gelijk gebleven; alle teams scoorden zowel in 2017 als in 2016 hoger dan een 3.5.

Voor beide leerwegen hadden we een afname opgenomen in het verbeterplan. Op dit onderdeel hebben we ons geformuleerde tussenresultaat niet gerealiseerd. Door het moment van de meting is er nauwelijks tijd geweest om een

verbetering te realiseren. De verwachting is dat effecten van de aanpak bij een volgende meting zichtbaar worden. Op regio-niveau is de gemiddelde score op de tevredenheid over de BPV voor zowel de BOL- als de BBL-studenten boven de 3,5, waarmee voldaan is aan het geformuleerde tussenresultaat.

TEVREDENHEID LEERBEDRIJVEN

Voor het meten van de tevredenheid van de leerbedrijven heeft het Alfa-college in het voorjaar van 2017 een eigen enquête ontwikkeld. Op deze enquête is op 4 van de 6 locaties van het Alfa-college voldoende response gekomen om de resultaten te beoordelen. De streefwaarde voor de leerbedrijven was:

Tenminste 3 van de 6 onderwijslocaties van het Alfa-college scoren op de BPV-enquête van 2017 tenminste een 7 op:

- beoordeling van de BPV-begeleider van de school;*
- de kwaliteit van de stage-opdrachten;*
- de samenwerking met de school.*

Op alle 4 locaties was de gemiddelde score op de drie hoofdvragen hoger dan een 7, zodat ook dit resultaat is gerealiseerd.

SBB-ENQUÊTE

De SBB-enquête hanteert een voor het Alfa-college te abstract organisatieniveau waardoor er niet gericht op gestuurd kan worden. Daarom zijn de resultaten van deze enquête geen onderdeel van het BPV-verbeterplan van het Alfa-college. Toch is het resultaat op instellingsniveau de moeite waard om te vermelden:

- Tevredenheid studenten: 8,1
- Tevredenheid praktijkopleiders van de leerbedrijven: 7,4

THEMA-AUDIT BPV

In het kader van collegiale consultatie heeft het Kwaliteitsnetwerk mbo in november bij het Alfa-college een thema-audit BPV uitgevoerd, waarbij de governance van de BPV centraal stond.

Enkele belangrijke conclusies uit de auditrapportage waren:

- Ontwikkel een centraal kader voor de ontwikkeling van de BPV in aansluiting op de strategische ambities van het Alfa-college. Laat dit kader vooral inspirerend zijn om een beweging in gang te zetten naar toekomstgericht en innovatief denken over de BPV.
- Zet de ontwikkeling van de BPV op de agenda voor de teams en het management, o.a. door het formuleren van beleidsrijke ambities in de jaarplannen op de verschillende niveaus in de instelling.
- De verantwoordelijkheid voor verbetering van de BPV ligt bij de onderwijsteams. De teams zouden een inhoudsrijkere analyse van de huidige resultaten, tevredenheid studenten en leerbedrijven, moeten maken om tot echte verbetering te komen.

3.7 VAVO EN EDUCATIE

3.7.1 VAVO

In het schooljaar 2017/2018 hebben we 630 leerlingen onderwijs geboden. Binnen de VAVO-populatie is een lichte daling bij de leerlingen VWO/HAVO/VMBO-tl te zien. Deze daling zit in het feit dat het examen minder moeilijk was en er daardoor meer gediplomeerden bij de toeleverende scholen waren. Daartegenover is een lichte groei in de schakelklas allochtone jongeren richting mbo niveau 3 en 4 te constateren.

Het aantal leerlingen voor het voorbereidend jaar hoogopgeleide vluchtelingen (een samenwerking met RUG en Hanzehogeschool) is constant. Voor dit schooljaar zijn er 40 leerlingen. De leerlingen van het voorbereidend jaar volgen vanaf dit schooljaar de 'Grotius Minor light', een programma i.s.m. de Hanzehogeschool om kennis te maken met het HBO. Dit programma duurt 1 dagdeel gedurende 7 weken. De bekostiging van dit programma wordt gedragen door de gemeente, Alfa-college en de Hanzehogeschool.

Sinds 3 jaar verzorgt de VAVO het PABO-jaartraject voor mbo-studenten ter voorbereiding op de toelatingstoetsen voor de PABO. Hier nemen ruim 60 studenten aan deel. Dit is een samenwerking tussen ROC Menso Alting, Noorderpoort en Alfa-college. Dit schooljaar zal het onderwijstraject worden omgebouwd tot het keuzedeel 'toelating naar de PABO'. Hierdoor zal er naast aandacht voor de vakinhoud ook aandacht besteed worden aan vereiste vaardigheden die het HBO vraagt. Dat is een vrij uniek aanbod.

In schooljaar 2017/2018 is de VAVO begonnen met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Een initiatief van docenten vanuit de werkgroep 'pedagogisch didactisch'. Deelnemers: 4 coaches, een expertcoach van de Stichting en een aantal docenten. Door bordsessies van maximaal een kwartier worden doelen gesteld en acties geformuleerd. Onderwerpen o.a.: lesbezoeken bij elkaar, lesontwerp, feedback-geven, 'de stem van de leerling' leerlingen actief betrekken bij het onderwijsproces). Gebleken is dat dit meer focus brengt en beter werkt dan intensieve incidentele trainingen.

3.7.2 EDUCATIE

INBURGERING

In 2017 hebben 800 statushouders ervoor gekozen om hun traject bij het Alfa-college in te kopen. Ondanks krimp bij de andere aanbieders in de regio hebben wij een duidelijke stijging kunnen realiseren. Wellicht hangt dit samen met onze stijging van de slagingspercentages en de stijging van de deelnemerstevredenheid (8,4).

Bij de afdeling Educatie & Inburgering kunnen statushouders zich op verschillende manieren voorbereiden op het inburgeringsexamen. Op basis van een intakegesprek en een intake-toets wordt bekeken welk standaardprogramma het meest geschikt is en wordt bepaald op welk niveau (A2, B1 of B2) mogelijk wordt uitgestroomd. Naast deze standaardtrajecten bieden we ook aangepaste trajecten aan, afgestemd op de behoefte van de statushouder om betere aansluiting te vinden bij een opleiding of werk en voorbereidend op duurzame participatie. Doorstroom van inburgeraars naar een beroepsopleiding blijft zonder aanvullende voorbereiding moeizaam.

Veel docenten hebben in 2017 hun NT2-bevoegdheid gehaald bij een gekwalificeerde instelling door een opleiding af te ronden die we intern hebben aangeboden. Verder zijn meerdere docenten bevoegd geworden door een EVC procedure. Beide acties hebben ertoe geleid dat we een groot aantal bevoegde docenten in dienst hebben.

2017 stond in het teken om de private inburgeringsactiviteiten minimaal kostendekkend uit te voeren. Dit hebben we kunnen realiseren door diverse procesaanpassingen te doen in de facturatie en door een verhoging van de productiviteit van docenten. Beide maatregelen hebben effect op het binnenhalen van de gelden enerzijds en het besparen van kosten anderzijds. In 2017 is verder een begin gemaakt met het automatiseren van processen waarin het uitgangspunt is dat we de processen aanpassen aan de beschikbare systemen binnen het Alfa college.

In 2017 is verregaande samenwerking tot stand gekomen met de gemeente Groningen en de gemeenten Hogeveen-de Wolden, Midden-Drenthe en Hardenberg.

Convenant: 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen!'

In Groningen is het convenant 'Inburgeren? In Groningen doen we het samen' afgesloten. De gemeente Groningen streeft ernaar om met meerdere organisaties uit de stad te komen tot een integrale aanpak voor haar statushouders en inburgeraars. Hiervoor is in maart 2017 een convenant ondertekend door samenwerkende partijen, nl. Gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Noorderpoort en Alfa-college.

Het convenant zet in op innovatieve en creatieve ontwikkelingen, waarbij het realiseren van een maatwerk aanpak voor statushouders ten behoeve van duurzame integratie en participatie centraal staat. Wij zetten in op een verrijking van het inburgeringstraject, waardoor er gelijktijdig met de inburgering parallelle trajecten worden ingezet waarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en talenten van de statushouder.

We hebben de statushouders verdeeld in vier doelgroepen van analfabeet tot hoog opgeleid. Om duurzaam te participeren brengen we per leerprofiel in kaart wat een statushouder nodig heeft aan maatschappelijke begeleiding, inburgering, scholing of toeleiding naar werk, om duurzaam te participeren. Wij stellen vast dat op basis van huidige wet- en regelgeving belemmeringen in het huidige systeem het niet mogelijk maken om vrijuit te bouwen aan de gewenste maatwerktrajecten en projecten. Daardoor ontstaat er een situatie waarbij een beroep wordt gedaan op extra financiële middelen. Door het ontschotten van bestaande middelen kan dit worden voorkomen. Ook de huidige wet- en regelgeving geeft onvoldoende ruimte voor een maatwerktraject.

Een pilotproject betreft de doelgroep analfabeten waarvan bekend is dat ze niet kunnen doorstromen naar het inburgeringstraject. Hiervoor zal ontheffing aangevraagd moeten worden. Deze groep moet binnen de huidige wet- en regelgeving voldoen aan de 600 uur-norm. Aan de pilot nemen 24 tot 30 analfabeten uit Gemeente Groningen deel. Het traject bestaat uit 5 dagdelen werken en 5 dagdelen scholing per week. Het traject is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan de basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Het

traject is vooral gericht op toepasbaarheid in het dagelijks functioneren. Door werken (binnen een beschermde werkomgeving) en leren te combineren wordt de kans vergroot op een succesvol traject richting (vrijwilligers)werk en/of opleiding.

Er is een gezamenlijk coördinatiepunt ingericht waar vanuit een uitgebreide intake een haalbaar trajectplan kan worden opgesteld met realistische doelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en talenten van de statushouder, maar ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Het coördinatiepunt is ook een plek waar alle ingrediënten voor een maatwerktraject bekend zijn. Alle projecten, scholingen en andere initiatieven die ten behoeve van het maatwerktraject van een statushouder kunnen worden ingezet, zijn geregistreerd.

Naast het inburgeringstraject volgen de statushouders een taalstage. Met een taalstage vergroot de statushouder zijn kans op succesvolle inburgering of op het vinden van werk. Het hoofddoel van de stage is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheden. Daarnaast zoeken we stageplaatsen die passen bij de opleiding of het werk dat een cursist in zijn of haar thuisland heeft gedaan en/of wil gaan doen in Nederland. Dit zorgt tevens voor een goed beroepsbeeld. Tijdens deze stage maken ze taalopdrachten, waardoor ze de vaktaal leren en werknemersvaardigheden en -competenties ontwikkelen. Hiervoor is een stageboek ontwikkeld. Op dit moment zijn er zo'n 50 statushouders geplaatst vanuit verschillende leerprofielen. De convenantpartners geven het goede voorbeeld en stellen elk minstens vijf plaatsen beschikbaar.

Verbreding Inburgering in Zuid-Drenthe

In nauwe samenwerking met de gemeenten Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe heeft het Alfa-college voor een groep inburgeraars uit deze drie gemeenten een verbredingsprogramma inburgering ontwikkeld en in uitvoering gebracht, dat wordt gefinancierd door deze gemeenten. Cursisten met een opleidingsachtergrond vergelijkbaar met afgerond middelbaar onderwijs volgen een extra programma van drie dagdelen per week waarin een combinatie wordt gelegd vanuit de inburgering met het beroepenveld door middel van taalstages. De gemeenten werven actief taalstageplekken, waar mogelijk in de beroepsachtergrond van de cursisten, waar cursisten maximaal twee dagen per week taalstage lopen. Daarnaast volgen de cursisten drie dagdelen een extra programma gericht op het aanleren van vaktaal, communicatie en taal op de werkvloer van de taalstageplek en een verdiepende oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2017 zijn achtereenvolgens twee groepen van 30 cursisten van start gegaan met dit programma.

Samenwerking gemeente Hardenberg en het Regionaal Techniek Centrum (RTC)

Omdat het erg lastig is voor anderstaligen om in een betaalde baan terecht te komen en er een tekort is aan technisch personeel, hebben de gemeente Hardenberg en het RTC van het Alfa-college de samenwerking gezocht om te kijken wat zij op dit gebied voor elkaar kunnen betekenen. Het Alfa-college neemt een starttoets af en zo nodig een leerbaarheidstest. Het RTC onderzoekt of de inburgeraars voldoende praktische vaardigheden hebben om bij een werkgever aan het werk te kunnen.

Omdat de gemeente het financieel mogelijk maakt om het opleidingstraject te bekostigen voor in eerste instantie zes kandidaten, hebben we een start kunnen maken. Er zijn twee statushouders gestart in september met een BBL-leer/werktraject bij RTC installatietechniek. Tot dusver verloopt het traject voor hen zeer succesvol. De taal blijft natuurlijk een aandachtspunt, met name vakjargon is lastig. De praktijk gaat hen goed af.

Specifieke projecten rondom Inburgering

Theatervoorstelling 'Burgeren'

In Groningen is de theatervoorstelling 'Burgeren' georganiseerd en zijn de eerste Europass-certificaten uitgereikt. In januari 2017 was het Alfa-college te gast bij gemeente Groningen. De Stadgers (consulenten, raadsleden en beleidsmedewerkers) en onze studenten (inburgeraars en mbo-studenten) maakten kennis met elkaar door de theatervoorstelling 'Burgeren' en gesprekken na afloop.

Na een fantastische voorstelling ontvingen de inburgeraars een Europass-certificaat van de gemeente Groningen. Vanuit het convenant 'Inburgeren In Groningen doen we samen!', waar het Alfa-college deel van uitmaakt, worden taalstages georganiseerd. Tijdens deze stages worden taalopdrachten uitgevoerd en verworven competenties in beeld gebracht, waarvoor de cursisten een Europass ontvangen. De eerste certificaten werden na afloop van de voorstelling uitgereikt.

Zingend inburgeren

Studenten van PW/MZ in Hardenberg begeleiden inburgeraars en ouderen onder begeleiding van een dirigent bij het zingen van Nederlandstalige liedjes in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie. Dit vindt plaats in de buurtkamer. Het blijkt uit onderzoek dat mensen de taal gemakkelijker leren als ze zingen. Het is erg leuk om te zien hoe jong en oud (de kinderen van de inburgeraars of de kleinkinderen van de ouderen) op een muzikale wijze bezig zijn met taal en liedjes.

Themadagen burgerschap

Op de themadagen burgerschap in Hoogeveen zijn workshops gegeven waarbij mbo-studenten zich een voorstelling hebben kunnen maken wat het betekent om je eigen land te moeten ontvluchten en wat het betekent om dan een totaal onbekende taal te moeten leren. Mbo-studenten en inburgeraars zijn met elkaar in gesprek geraakt en hebben vooral ook ingezoomd op de persoonlijke omstandigheden, achtergrond en toekomstdromen. Op deze wijze is meer begrip voor elkaar gekweekt.

Vorbereiding op MBO en HBO

Onder de vluchtelingen bevindt zich een grote groep jongeren die zich willen voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, middels het schakel- of het voorbereidend jaar. De groep statushouders die in september 2018 naar het schakeljaar gaat, willen we beter voorbereiden. Het betreft ongeveer 50 cursisten. De afdeling Educatie & Inburgering zet voor deze groep in 2017 naast de reguliere inburgering extra dagdelen in met daarin lessen studievoordigheden, digitale vaardigheden, rekenen, Engels en de voorbereiding op de instaptoets van het schakeljaar mbo niveau 3 en 4. Dit extra dagdeel wordt door het UAF gefinancierd.

Vorbereidende schakeltrajecten richting MBO Hoogeveen en Hardenberg.

Medio 2017 zijn we gestart met het innovatietraject 'A t/m Z' (van Aanmelding tot Zelfstandigheid). Hierin onderzoeken we hoe we de statushouder kunnen voorbereiden op het mbo en hoe we het mbo kunnen voorbereiden op de statushouder. Hiervoor worden enkele ondersteunende trainingen en workshops ontwikkeld.

EDUCATIE

In 2017 is nog geen duidelijkheid gekomen op welke wijze een eventuele overheveling van de WEB-middelen naar gemeentefondsen gaat plaatsvinden. De centrumgemeenten hebben om deze reden besloten het huidige beleid voort te zetten. Dit betekent dat we door een onderhandse inkoopprocedure de WEB-middelen voor 2017 en 2018

toegekend hebben gekregen. Alle educatie-activiteiten in de gemeenten Groningen, Tynaarlo, Noordenveld, Westerkwartier, Hoogeveen en de Wolden kunnen we in 2017 en 2018 voortzetten.

Op het gebied van de formele educatie kreeg het Alfa-college als eerste ROC in Nederland een diploma-erkenning voor Educatie (Nederlandse taal, rekenen, op verschillende niveaus). Dit resulteerde in 2017 in de eerste 10 diploma's. Autochtone en anderstalige cursisten werden altijd al getoetst op hun kennis van het Nederlands en rekenen, maar op het Alfa-college kunnen zij hun scholing afronden met een examen dat leidt naar een diploma. Het Alfa-college heeft de examinering ingericht volgens het bijbehorende inspectiekader. Het formele diploma is nog niet algemeen erkend, maar het is wel een belangrijke stap op de weg naar een (betaalde) baan of het kunnen volgen van een beroepsopleiding. Daarnaast is het voor cursisten een erkenning van hun inspanningen om actief te participeren in onze maatschappij.

Op het gebied van non-formele educatie worden voor diverse gemeenten educatieve trajecten aangeboden. Hieronder worden een aantal van deze trajecten verder uitgelicht.

Taalhuizen

In alle gemeenten waar wij educatieve trajecten aanbieden, wordt gewerkt aan de aanpak van laaggeletterdheid door 'Taal voor het leven'. Hiervoor participeren we in gemeentelijke stuurgroepen en provinciale bondgenootschappen. Een onderdeel van deze aanpak zijn de Taalhuizen. In onze samenwerkingsgemeenten is de taalhuiscoördinator altijd een docent van het Alfa-college. Meestal is hiervoor extra financiering vanuit de gemeenten beschikbaar gesteld. De Taalhuizen vallen onder non-formele educatie. Er kan laagdrempelig en vraaggericht geoefend worden met de verhoging van de basisvaardigheden lezen, schrijven, spreken, luisteren, rekenen en digitale vaardigheden tot en met niveau 2F. Het Taalhuis leidt niet toe naar een diploma. Het gaat er bij het Taalhuis om dat volwassen laaggeletterden juist kunnen oefenen met de onderdelen waarmee ze in het dagelijks leven moeite hebben. De taalhuiscoördinator doet de intakes en inventariseert de leerwensen van de cursist. Daarnaast stuurt de taalhuiscoördinator de taalrijwilligers aan. Indien mogelijk wordt de cursist door de taalhuiscoördinator doorverwezen naar de formele Educatie waar mogelijk een diploma kan worden behaald. Het Taalhuis is er voor iedereen, zowel voor volwassen NT2-leerders als volwassen NT1-leerders.

TaalWerk

Het verbeteren van communicatiematerialen is onderdeel van ons project 'TaalWerk'. We passen de communicatiemiddelen aan binnen het Alfa-college, maar adviseren ook andere bedrijven. Vanuit het project 'TaalWerk' geven we een nieuwe impuls aan onze taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen) en hebben we een leespanel opgericht. Tevens is er een boekje ontwikkeld met tips om eenvoudig te communiceren. Het UMCG heeft na een eerdere bijeenkomst over laaggeletterdheid besloten de standaardbrieven aan patiënten anders en duidelijker te schrijven. Educatiegroepen hebben hieraan een mooie bijdrage geleverd. Op basis hiervan zijn de brieven sterk verbeterd.

SUPERMAMA!

In 2017 is het traject SUPERMAMA! gestart. SUPERMAMA! heeft als hoofddoel het vergroten van kansen op (financiële) zelfredzaamheid van moeders met jonge kinderen. Het project wordt breed ingezet in de gemeente Westerkwartier. De resultaten uit dit eerste traject in Grootegast waren boven verwachting: moeders leren over de (taal)ontwikkeling van hun kind en hoe zij hierbij kunnen ondersteunen. Zij werken aan empowerment. Zij verbeteren hun eigen

basisvaardigheden en onderzoeken de mogelijkheden naar (vrijwilligers)werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan budgettering. Het traject is geschikt voor moeders met een taalniveau NT1 en NT2 vanaf A2 met kinderen tot 12 jaar. Opvang voor niet-schoolgaande kinderen is geregeld.

Entree NT2

We hebben onze geïntegreerde opleiding op niveau 1 Entree NT2 verder vormgegeven in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg. Deelnemers zonder vooropleiding in het land van herkomst kunnen in combinatie met inburgering de assistentenopleiding Entree in diverse profielen volgen. Entree NT2 is een goed voorbeeld van hoe inburgering en het leren van de taal kan worden gecombineerd met het volgen van een beroepsopleiding. De studenten kunnen instromen vanaf taalniveau A1 en volgen een programma van een of twee jaar waarmee ze zich kunnen kwalificeren voor doorstroom naar een opleiding op niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Het intensieve programma wordt gevolgd gedurende 5 dagen per week waarbinnen de studenten naast hun entree-programma met de bijbehorende beroepspraktijkvorming ook een dag extra les volgen om te voldoen aan hun inburgering.

We hebben goede resultaten geboekt met de doorstroom van studenten Entree NT2 naar de reguliere Entree-opleidingen en veel studenten hebben hun Entree-opleiding succesvol afgerond met een diploma en zijn doorgestroomd naar mbo niveau 2. We signaleren echter in toenemende mate knelpunten binnen de mbo-opleidingen op niveau 2,3 en 4 op het gebied van in- en uitstroom van anderstalige studenten.

In 2017 hebben we gericht aandacht besteed aan de doorstroom van anderstalige cursisten en studenten vanuit educatie/inburgering en Entree NT2 naar het reguliere mbo-onderwijs. Zowel kansen, mogelijkheden als knelpunten en problemen zijn in beeld gebracht op de verschillende locaties. Uit deze analyse blijkt dat anderstalige studenten die instromen in reguliere mbo-opleidingen nog onvoldoende taalvaardigheden beheersen, met name vaktaal, en daarnaast niet de in Nederland verwachte studievoordigheden vanuit het land van herkomst hebben meegekregen waardoor ze vastlopen in hun studie en dit helaas te vaak leidt tot uitval. Deze problematiek heeft het Alfa-college ook landelijk gedeeld met andere ROC's en het ministerie van OCW. In 2017 heeft het Alfa-college deelgenomen aan diverse gesprekken van de MBO Raad met de ministeries van OCW en SZW om de problematiek van anderstaligen in het mbo duidelijk voor het voetlicht te brengen. Dit heeft geresulteerd in een werkbezoek van het ministerie van OCW aan het Alfa-college. We pleiten vanuit onze rol in de kerngroep 'Educatie en nieuwkomers in het MBO' bij de MBO Raad gezamenlijk met andere ROC's voor een andere onderwijsaanpak, een andere visie en meer tijd voor kansrijke anderstalige studenten om uitval te voorkomen en er nog meer voor te zorgen dat ook anderstalige studenten succesvol met een diploma aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Hiervoor bewegen we ons in brede netwerken met gemeenten, andere scholen, instellingen en bedrijven.

3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

3.8.1 KWALITEITSBORGING

Evenals voorgaande jaren stond de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs prominent op de agenda van het Alfa-college. De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld.

In het voorjaar van 2017 is het instrumentarium voor de kwaliteitsborging van het onderwijs en examinering geëvalueerd. De formats zijn aangepast aan het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en daarnaast is er een directere verbinding gemaakt met de koersuitspraken op instellingsniveau. De teams hebben teamontwikkelplannen gemaakt, die aansluiten bij zowel hun eigen ontwikkeling als de ambities van het Alfa-college. In deze teamplannen hebben de teams ook beschreven wat hun pedagogisch-didactische visie is.

3.8.2 ONDERZOEK INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

In 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs (IvO) bij de opleiding Allround schoonheidsspecialist een vervolgonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de schoolkosten. Bij een vorig onderzoek bleek dat de aanpassingen met betrekking tot de schoolkosten nog steeds onvoldoende. Dit oordeel van de IvO heeft er toe geleid dat het beleid met betrekking tot de schoolkosten van het Alfa-college is herzien. Naast dat voldaan moet worden aan de wet- en regelgeving is een belangrijk uitgangspunt bij deze herziening dat de schoolkosten zoveel mogelijk beperkt zijn en dat de schoolkosten geen belemmering voor de student mag zijn om een opleiding te volgen. Bij het onderzoek in 2017 heeft de IvO geconstateerd dat er nu wel voldaan wordt aan het naleven van de wettelijke vereisten.

Naar aanleiding van signalen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen, is IvO in 2016 gestart met een specifiek onderzoek. Dit heeft in het voorjaar van 2017 geleid tot onderzoek op een drietal onderdelen: sociaal klimaat, kwaliteitsborging en kwaliteit van examinering en diplomering bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard.

Op 22 december 2017 schrijft de IvO in een brief aan het College van Bestuur dat het deel van het specifiek onderzoek dat zich richtte op de gebieden kwaliteitsborging en sociaal klimaat positief zijn afgesloten.

Met betrekking tot de kwaliteit van examinering schrijft de IvO in een separaat aangeleverd rapport het volgende:

Het specifiek onderzoek bij de opleidingen naar Examinering en diplomering is uitgevoerd bij de volgende opleidingen op locatie Boumaboulevard in Groningen:

- *Verkoopspecialist (Verkoopspecialist detailhandel), crebo 90383;*
- *Verkoopspecialist, crebo 25155;*
- *Manager handel (Filiaalmanager), crebo 93492;*
- *Manager retail, crebo 25162.*

Het gebied examinering en diplomering is als onvoldoende beoordeeld. De aspecten Afname en beoordeling en Diplomering zijn onvoldoende.

Op basis van de geconstateerde tekortkomingen wordt in de tussentijd gewerkt aan verbetering. De IvHO zal in het voorjaar van 2019 de kwaliteit van examinering en diplomering bij deze opleidingen opnieuw onderzoeken.

3.8.3 INTERNE AUDITS

In het schooljaar 2016 - 2017 zijn in totaal 24 interne audits afgenomen, waarvan 20 op het gebied van 'Onderwijs' (waarvan 5 gecombineerd met 'Examinering en diplomering'), 3 op alleen het gebied van 'Examinering en diplomering'. Bij al deze audits was tevens het gebied 'Kwaliteitsborging' onderdeel van de interne audit. Er is daarnaast 1 audit uitgevoerd die specifiek het gebied 'Kwaliteitsborging' onderzocht.

Voor alle onderzochte opleidingen zijn de rendementen (jaar- en/of diplomaresultaten) met een voldoende beoordeeld. De oordelen op de interne audits laten een stijgende lijn zien. Vooral de resultaten op het gebied 'Onderwijs' laten zien dat teams hun opleidingen goed hebben ingericht. 95% van de opleidingen zijn met een voldoende op dit gebied beoordeeld. In de laatste maanden van het afgelopen auditjaar is het auditorenteam strenger geweest in de beoordeling van zaken rondom examinering en diplomering en dan met name in het borgingsproces rondom diplomering en de rollen en verantwoordelijkheden van de examencommissies. 57% van de onderzochte opleidingen zijn op dit gebied met een onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordelingen waren vaak terug te leiden tot een nog niet optimaal ingericht borgingsproces.

Bij kwaliteitsborging gaat het om een systematische en planmatige sturing, beoordeling en verbetering en verankering van zowel onderwijsprocessen als diplomering- en examineringprocessen. Het auditorenteam heeft dit jaar specifieke aandacht aan dit gebied besteed. Dit mede door de toegenomen aandacht van de Inspectie voor dit gebied. Hoewel er een stijgende lijn te zien is in vergelijking met voorgaande jaren, kon helaas maar in 63% van de onderzochte opleidingen het uiteindelijke oordeel 'voldoende' worden gegeven. De meeste tekortkomingen werden geconstateerd bij de kernaspecten 'Beoordeling' en 'Verbetering en verankering'. Deze kernaspecten verwachten dat de onderwijskwaliteit regelmatig wordt gemonitord en dat de wijze van monitoren zodanig is dat het betrouwbare en representatieve uitkomsten oplevert.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

In alle audits wordt opgemerkt dat men met bevlogen docenten en tevreden deelnemers heeft gesproken. Het enthousiasme spatte er vaak van af! Op het gebied van de rendementen voldoen alle onderzochte opleidingen aan de rendementseisen. Op het gebied van 'Onderwijsproces' worden bijna alle onderzochte opleidingen met een voldoende beoordeeld, waarbij zelfs vaak (18 van de 20 keer) sprake is van een voldoende op alle aspecten binnen dat gebied en ook diverse keren het oordeel 'goed' is gegeven. Op het gebied van 'Kwaliteitsborging' worden een aantal opleidingen met een onvoldoende beoordeeld: slechts in 63% kon een voldoende beoordeling worden gegeven. Vooral op het kernaspect 'Verbetering en verankering' is verbetering mogelijk. Daarnaast zijn ook de kernaspecten 'Sturing' en 'Beoordeling' een aantal keer als onvoldoende beoordeeld. Alle kernaspecten binnen dit gebied (3 van de 4) hebben vaak te maken met het niet-gestructureerd doorlopen van de PDCA-cyclus. Algemeen geven opleidingen aan dat de rapportages de teams bruikbare handvatten geven om tot verbetering te komen.

RESULTATEN 2016-2017

De opbrengsten (jaar- en diplomaresultaat) maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen. In november 2017 zijn de opbrengsten voor 2016-2017 ontsloten. Het jaarresultaat was 75,5% (in 2016 was dit 76%) en het diplomaresultaat was 75,7% (in 2016 was dit 76,1%). *Voor zowel het jaar- als diplomaresultaat scoort het Alfa-college weer boven het branchegemiddelde maar iets lager dan een jaar geleden.* De indicator 'voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters' is een indicator voor het uiteindelijke VSV-cijfer en geeft teams gedurende het jaar de mogelijkheid de redenen voor uitval te analyseren en gericht resultaten te benoemen en activiteiten te ondernemen om deze uitval te voorkomen.

Op basis van het inzicht in de opbrengsten per opleiding en locatie in november 2017 zijn door het College van Bestuur met de regiodirecteuren, mede in voorbereiding op het komende inspectiebezoek, afspraken gemaakt over het analyseren van de oorzaken van lage opbrengsten van een aantal opleidingen. Op basis van deze analyse zijn 16 opleidingen geïdentificeerd als interne risico-opleidingen. (Door de gewijzigde waarderingssystematiek van de Inspectie waar vanaf augustus 2017 driejaarsgemiddelden voor studiesucces worden gehanteerd is het aantal risico-opleidingen gestegen t.o.v. vorig jaar). Met deze opleidingen zijn specifieke afspraken gemaakt over verbeteracties, die door de centrale eenheid Planning en Control gedurende de rest van het schooljaar gemonitord worden.

Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn grafisch weergegeven in [paragraaf 3.1](#). Gespecificeerde informatie over de opbrengsten is te vinden in [bijlage 5](#).

3.8.4 EXAMINERING

In 2017 is de ingeslagen weg tot verdere ontwikkeling van de processen rond en de kwaliteitsborging van Examinering en Diplomering in het Alfa-college vervolgd. De activiteiten in deze worden uitgevoerd in het kader van het programma TOP-examinering, waarin vooral verbeteringen van het ketenproces en een mogelijke digitalisering van de examendossiers centraal staan.

Het Plan van Aanpak 'Verbetering Examinering', waarin vooral de beleidsmatige onderdelen onder de loep genomen worden, valt ook onder de scope van het programma TOP. De professionalisering van de examenorganisatie is een onderdeel van het hiervoor genoemde plan van aanpak.

Na de bevindingen van de IvHO bij het specifiek onderzoek bij de handelsopleidingen aan de Boumaboulevard in Groningen van juli 2017 is direct na de zomervakantie besloten de twee hierboven genoemde ontwikkellijnen samen onder te brengen in het programma TOP-examinering.

Vanaf september is met veel energie gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de examendossiers. Hiervoor is op iedere locatie een (of meerdere) medewerker(s) aangewezen, die de kwaliteit van de ingeleverde documenten voor de examendossiers bewaakt door middel van een sluisfunctie. Deze sluisfunctie betreft een volledige controle van aangeleverde dossierstukken naar volledigheid en correctheid.

Het administratieve proces voor wat betreft aanlevering van dossierstukken is aangescherpt en in het beleid opgenomen. Om de goede uitvoering van dit administratieve proces te ondersteunen zijn/worden aanpassingen doorgevoerd in de kernsystemen.

Als ondersteuning van de implementatie van de hiervoor genoemde verbeteringen is scholing toegepast in de hele organisatie betreffende de werking van het verbeterde proces en de afgesproken samenstelling van de dossiers. Door deze activiteiten (implementatie en scholing) is het bewustzijn van de onderwijsorganisatie op het gebied van de kwaliteit van besluitvorming rond diplomeren sterk toegenomen.

Omdat het kennisniveau nog hoger moet zijn voor een goede uitvoering van het examineringsproces is vanuit het programma TOP-examinering een '0'-meting enquête opgesteld, die recent is uitgezet onder direct betrokken medewerkers bij examinering en diplomering. De uitkomsten van deze '0-meting' enquête zijn input voor de uitvoering van:

- een op te stellen gerichte en verplichte scholing vanaf het schooljaar 2018/2019.
- scholing betreffende het uit te voeren proces door sub- en locatie-examencommissies in het voorjaar van 2018.

Tenslotte worden er, zoals in de vorig paragraaf al vermeld, interne audits gehouden, waarbij op basis van het inspectiekader de kwaliteit van examinering en diplomering wordt beoordeeld. Op basis van de bevindingen en adviezen van de auditcommissies werken de opleidingen aan de verbetering van de kwaliteit van examinering en diplomering.

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

Een deelnemer kan tegen maatregelen en beslissingen met betrekking tot het examen of toelating tot een examenonderdeel schriftelijk bezwaar aantekenen bij de (sub)examencommissie. Als de (sub)examencommissie een voor de deelnemer onbevredigende beslissing neemt over het bezwaarschrift, dan kan de deelnemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de examens. Dit is een onafhankelijke commissie die werkt met een eigen reglement.

In 2017 zijn twee klachten ingediend. Beide klachten zijn niet in behandeling genomen omdat ze nog niet voorgelegd waren aan de subexamencommissie.

3.9 AFWIJKING ONDERWIJSTIJD

In het kader van de intensivering van het onderwijs dienen studenten in de BOL gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding;
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER;
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming;
- in de OER is de wijze van examinering beschreven.

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

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

Voor het schooljaar 2017/2018 is voor de volgende opleidingen afwijking van de onderwijstijd aangevraagd:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruyff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg

De Studententraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2017 gestart met een afwijkend uren aantal.

3.10 BURGERSCHAP

Het Alfa-college stelt burgerschap centraal in het onderwijs om studenten te laten groeien als vakman en als persoon. In alle regio's besteden studenten meerdere dagen per jaar aan burgerschap, aan de hand van zogeheten dimensies, waarbinnen allerlei workshops en lessen aangeboden worden. De dimensies zijn 'Politiek', 'Economisch', 'Sociaal-maatschappelijk' en 'Vitaal'. In de regio Groningen komen op elke burgerschapsdag alle dimensies aan de orde. In de regio's Hogeveen en Hardenberg staat elke burgerschapsdag steeds in het teken van een andere dimensie. Tijdens de burgerschapsdagen besteedt het Alfa-college ook aandacht aan zijn christelijke identiteit en aan de waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen.

GRONINGEN

In 2017 hebben studenten van de opleiding Mediavormgever een film gemaakt over de Burgerschapsarrondissement en de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl. De film toont met animaties de weg van inschrijven tot en met het examendossier. Daarnaast geeft de film een mooie indruk van diverse workshops.

Inmiddels draait de applicatie naar volle tevredenheid. Gedurende het schooljaar is Fit for Life toegevoegd aan de aftekenkaart, die is ontwikkeld in samenwerking met collega's van het project TOP-examinering. Verdere stroomlijning en afstemming naar de (ICT) procedures aangaande examineringseisen van het Alfa-college zal in 2018 zeker onze aandacht moeten krijgen.

Op de locaties Kluiverboom, Boumaboulevard, Kardingerplein, Kardingerweg, Salland en Atoomweg hebben dit jaar ruim 4.000 studenten mee gedaan aan de burgerschapsarrondissement. De arrondissement draaide voor het eerst op de locatie Atoomweg voor de studenten van Gaming. Een programma op maat op een mooie, enthousiaste locatie.

In samenwerking met Educatie is het theaterstuk *Burgenen*, onder regie van Gabriëlle Glasbeek (o.a. *Vrouw Holland*), opgenomen in de arrondissement. In totaal hebben ruim 600 studenten 'meegereisd' in de belevingswereld van onze inburgeraars. Het theaterstuk is positief ontvangen door studenten en docenten.

Samen met externe organisaties zijn er in 2017 wederom nieuwe workshops ontwikkeld. Een voorbeeld is De Diversiteitswandeling van het COC, waarin studenten op locaties in Groningen ontmoetingen hebben met LGBT'ers. Ook zijn we trots op het gezamenlijk ontwikkelen van een workshop in en over het Provinciehuis.

Het Innovatieproject *Burgerschap over de grens* is definitief opgenomen in het programma van diverse opleidingen. Zo gaat de opleiding SCW Kluiverboom in 2018 voor de tweede keer burgerschap inhoud geven in Berlijn. In 2018 zijn we van plan om burgerschap te ontwikkelen in Madrid.

Nieuw in 2017 waren de panelgesprekken op de verschillende locaties en met de Studentenraad. De studenten waren vooral blij met de nieuwe wijze van inschrijven en met de externe workshops in het tweede jaar. Door de goede vragen van de studenten konden wij onze visie en ideeën delen. We kijken hier met plezier op terug en zullen in 2018 zeker nieuwe gesprekken aangaan.

De afgelopen jaren zijn er verschillende ROC's op werkbezoek geweest, omdat ze geïnteresseerd waren in het burgerschapsaanbod van het Alfa-college en de inschrijfapplicatie. Daarnaast hebben we in 2017 ook onze bijdrage geleverd aan diverse landelijke onderzoeken over de uitvoering van Burgerschap.

Landelijk was er veel aandacht voor de kwaliteit van Burgerschap. De Burgerschapsagenda mbo 2017-2021, opgesteld door de MBO Raad en OCW, heeft als doel om alle mbo scholen de mogelijkheid te bieden kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aan te bieden. De komende jaren zullen wij volop meewerken aan het versterken van burgerschap in het Alfa-college.

HARDENBERG

Net als in 2016 heeft het Alfa-college in Hardenberg de sociaal-maatschappelijke en economische dimensies inhoud gegeven in samenwerking met de gemeenten Coevorden en Hardenberg. De burgerschapsdag is gevuld met allerlei workshops door verschillende bedrijven/instanties die iets met geld te maken hebben, zoals notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen en woningstichtingen. Een nieuw element was hier een voorstelling over het thema 'geld' door de educatieve theatergroep PlayBack.

Voor eerstejaarsstudenten kreeg de sociaal-maatschappelijke dimensie ook inhoud met een dag over identiteit, cultuurverschillen, vluchtelingen en het AZC Hardenberg. Studenten hebben onder andere een film bekeken over vluchtelingenproblematiek en een plan bedacht over hoe zij als vrijwilliger asielzoekers kunnen helpen.

De politieke dimensie begon voor eerstejaarsstudenten met een algemene inleiding op school, waarbij ze zich verdiepten in politieke partijen. Vervolgens heeft het Alfa-college in 2017 opnieuw de handen ineengeslagen met de gemeente Hardenberg. Zo'n 600 studenten zijn met elkaar in debat gegaan in het gemeentehuis, in aanwezigheid van raadsleden. De studenten komen met zelfbedacht voorstellen en verdedigen die in het debat. Met deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de gemeenteraad te laten zien dat politiek dichtbij is en leuk en leerzaam kan zijn.

Tweedejaarsstudenten in Hardenberg hebben burgerschapsdagen gevolgd over levensbeschouwelijke vorming. Ze hebben onder andere een vlog gemaakt over hun eigen identiteit en zich georiënteerd op verschillende godsdiensten. Dit laatste deden ze door groepsgewijs de belangrijkste kenmerken van een godsdienst op te zoeken en hierover een presentatie te houden voor medestudenten. Samen met hun coach bespraken de studenten vervolgens de verschillen en overeenkomsten tussen godsdiensten. Verder hebben de studenten gediscussieerd over seksuele geaardheid, culturele verschillen, waarden, normen en respect.

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijke fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten of highlandgames.

De burgerschapsactiviteiten in Hardenberg verlopen doorgaans naar wens, al zijn er wel aandachtspunten. Zo worden groepen steeds groter, waardoor het soms schipperen is met de ruimte in het gebouw. Daarnaast is het een uitdaging om docenten zich ervan bewust te maken dat burgerschap een examenonderdeel is en dat docenten een cruciale rol spelen in het verloop van een burgerschapsdag. Digitaal registreren, zoals in regio Groningen, zou een antwoord zijn op deze uitdagingen. Regio Hardenberg is daar ook mee bezig.

HOOGVEEEN

Omdat er in dit jaar geen activiteitenweek was ingepland, zijn er in Hoogeveen zowel in maart als in december themadagen georganiseerd. De themadag rondom de economische dimensie met workshops van o.a. het CNV, Schuldhulpmaatje, Plattelandsjongeren, de voedselbank en Jong Hoogeveen was een groot succes. Daarnaast werd voor onze studenten de film "Where to invade next" vertoond in de bioscoop. Deze film laat op humoristische wijze zien dat er in de wereld werkende oplossingen bestaan voor veel westerse economisch-maatschappelijke problematiek.

De themadag rondom de sociaal-maatschappelijke dimensie bestond uit de voorstelling 'Normaal' in De Tamboer en een uitgebreide keuzeworkshop. Studenten konden kiezen uit verschillende workshops met betrekking tot kunst en cultuur, zoals light graffiti, videoclip dans, een bezoek aan het AZC en workshops verzorgd vanuit de afdeling educatie. De themadag rondom de dimensie vitaal burgerschap heeft twee keer plaatsgevonden, zowel in schooljaar 2016-2017 als in schooljaar 2017-2018. Op deze wijze hebben de tweedejaars van beide schooljaren deze themadag kunnen

meemaken. In Hoogeveen wordt in deze dimensie ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Het programma van de dag in maart bestond uit een combinatie van workshops, de theatervoorstelling 'Vet Gezond' van Theater De Steeg en een informatiemarkt. De workshops werden o.a. verzorgd door Bureau Puur over voedselstoornissen, verslavingszorgorganisatie Terwille, het COC en de Transgendergroep. Op de informatiemarkt stonden diverse kramen van bijvoorbeeld het meldpunt discriminatie, de Anonieme Alcoholisten, het CNV, de organisatie Tegen Haar Wil en Verslavingszorg Noord Nederland.

Het Alfa-college in Hoogeveen is uitgenodigd om te participeren in het project 'Seksuele diversiteit in het MBO, een duurzame aanpak'. Dit project is in samenwerking met COC Nederland, EduDivers en Theater AanZ. Hierdoor hebben de tweedejaars studenten in december de indrukwekkende voorstelling 'Leef!' kunnen meemaken in de Voltagezaal als onderdeel van hun themadag over de dimensie Vitaal burgerschap.

Met collega's van Educatie zijn we op zoek gegaan naar meer verbinding tussen de afdeling Educatie en burgerschap. Dit heeft inmiddels al geresulteerd in een aantal workshops op de themadagen. In de toekomst willen we deze samenwerking verder invullen en uitbreiden.

Aan de bestaande vier dimensies van burgerschap is aandacht voor kritische denkvaardigheden toegevoegd. Het team is bezig om hiervoor lesmateriaal te ontwikkelen en bestaande opdrachten hierop aan te passen. Een van de collega's is bezig met de opleiding tot excellent docent burgerschap om zich ook hierin verder te bekwamen.

Vanaf de start van het schooljaar 2017-2018 zijn de docenten burgerschap verdeeld over de verschillende opleidingsmanagers en daarmee gekoppeld aan de verschillende opleidingsteams. Deze verandering heeft voor- en nadelen en zal in de loop van 2018 nog door de docenten burgerschap worden geëvalueerd.

3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

JAARTHEMA: THE SKY IS DE LIMIT!

Met de vragen 'Wat is belangrijk voor ons?' en 'Hoe gaan we daarover in gesprek?' als leidraad, hebben de leden van het Idé-team samen met studenten van de opleiding Multimedia gekeken, gekeurd en zijn ze tot het jaarthema 'the Sky is the limit' gekomen. Bij dit thema is door een studente van deze opleiding een poster gemaakt, waarop de sprekende blauwe ogen van het jongetje verklappen dat die sky ook best indrukwekkend kan zijn. Wat zie jij als je met de ogen van het kind (in jou) naar de hemel kijkt? Waar droom je van?

Het thema heeft enerzijds wat weg van een reclameslogan voor The American Dream waarin je alles kunt bereiken als je bereid bent om je totaal in te zetten. Maar wat betekent dat in een land waar je al gek genoeg doet als je 'gewoon' gewoon doet? En hoe zit het dan met degenen die na elke moeizame stap vooruit, er weer twee achteruit lijken te doen?

Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle collega's een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, activiteiten en filmtips.

LIFESTREAM

In februari 2017 is het werkboek 'Lifestream' gepubliceerd. Het Alfa-college heeft het project, de pilot en de definitieve totstandkoming van deze toegankelijke coachingstool mogelijk gemaakt.

Uitgangspunt is dat er voor ieder een perspectief is op een toekomst in een samenleving met plaats en ruimte voor iedereen. De docent, mentor, coach laat in voorbeeldgedrag zien hoe kleine en grote tegenslagen en/of verliezen, ons kwetsbaar maken. Hij of zij laat ook zien hoe we vanuit existentiële ervaringen onze veerkracht opbouwen, ons vermogen om een opleiding succesvol af te ronden. Dit gebeurt vanuit de eigen identiteit, in verbinding, en door te werken vanuit relaties.

De visie van de Lifestream maakt integraal deel uit van de christelijke identiteit en de pedagogisch-didactische relatie op het snijvlak van professionaliteit en persoon-zijn, midden in de dynamiek van ervaringen, levensverhalen van jongeren en onszelf.

Bij het werkboek is een implementatietraject gestart waarbij inmiddels 5 trainingen Lifestream gevolgd zijn door wisselende groepen van docenten, coaches, leidinggevendenden en medewerkers van de loopbaancentra op locatie.

FEDERATIE CHRISTELIJK MBO

Deze federatie, waarin het Alfa-college participeert, heeft definitief besloten om het Practoraat 'Verschillen Waarderen' te initiëren. Op basis van de eerste contouren van het practoraatsplan is de vacature voor de practor uitgezet zodat het practoraat in 2018 van start kan gaan.

Daarnaast hebben verschillende collega's de jaarlijkse inspiratiemiddag van de federatie bijgewoond. Deze had het thema 'Goed Gevormd'. In de workshopronde werd door het Alfa-college een workshop over 'Lifestream' verzorgd, waardoor collega's van andere ROC's hiermee kennis konden maken.

HET LEVEN VIEREN OP DE LOCATIES DOOR HET JAAR HEEN

Voor de aanloop naar Pasen hebben de pastores een aansprekende eigentijdse kruisweg vormgegeven, 'Op weg naar Pasen'. Hiermee is op iedere locatie door docenten en studenten op een eigen manier gewerkt. Hoewel de groots opgezette Alfa-college brede 'Meezing Mattheus' geen doorgang kon vinden – vanwege een sterk wisselende opkomst tijdens de repetities – was het paasontbijt op de locatie Admiraal de Ruyterlaan een groot succes. In de techniekgangen en kantine stonden lange tafels klaar waar, tijdens de gezamenlijke maaltijd, ook ruimte was voor gesprekken aan de hand van reflectievragen bij de indrukwekkende afbeeldingen op de placemats.

De locatiedag die daar vlak na Pinksteren op de planning stond, werd omgedoopt tot Inspiratiedag met een ochtendprogramma vol workshops voor medewerkers rondom inspirerende ontwikkelingen op het gebied van techniek en de vraag 'Hoe ziet onze technieklocatie er in 2022 uit?' Ter gelegenheid van Pinksteren hebben in Hardenberg klassen vanuit het thema 'Inspiratie' naar een inspirerende film gekeken.

Vlak voor de zomervakantie werd op de locatie Admiraal de Ruyterlaan voor het eerst het Suikerfeest gevierd met allerlei lekkere hapjes in de hal. Vooral door de studenten Educatie werd dit positief ontvangen, maar ook een groot aantal studenten en docenten van de techniekopleidingen op deze locatie proefden, zij het met enige voorzichtigheid,

een stukje baklava.

In het najaar werd op diverse locaties aandacht besteed aan Diversity Day. Op de Admiraal de Ruyterlaan met o.a. kraampjes in de hal, een film over diversiteit, een klassengesprek onder leiding van een raadslid van de gemeente Groningen en diverse leuke lesactiviteiten. Tijdens de vierentwintig uren sessie voor leidinggevendenden in Zeegse schoof een van de pastores aan bij een werkgroep om ook daar in gesprek te gaan over diversiteit binnen onze organisatie. In Hoogeveen hees de burgemeester de regenboogvlag op de Voltastraat.

Uiteraard is op alle locaties kerst gevierd. Op de locatie Kluiverboom was drie dagen een Glazen Huis in de kantine, waar plaatjes verzocht en gedraaid zijn door studenten, bobo's en docenten om zo samen geld op te halen voor gezinshereniging van kinderen en ouders die door geweld, honger en/of armoede elkaar uit het oog verloren hebben. De opbrengst van deze actie, € 4000, is door twee studenten aangeboden aan het Glazen Huis van 3 FM in Apeldoorn. In Hoogeveen en Hardenberg werd kerst in het theater gevierd. In Hoogeveen met 'Theater in Feite' en in Hardenberg was er de kerstvoorstelling 'Wat brengt de toekomst?' vanuit eigen gelederen. Dans, spel, muziek, verhaal, game en zang wisselden elkaar af. Een prachtige samenwerking van studenten en medewerkers!

De collega's van de locaties Kardinge zijn samen naar de ontroerende en inspirerende theatervoorstelling geweest van 'Burgeren', verzorgd door nieuwkomers van Educatie in samenwerking met andere leerlingen en een gemengde groep musici. Op de Admiraal met onder andere een levende kerststal op het plein, waarin een deel van het LMT figureerde. Tussen o.a. ezels, geiten en eenden verbeeldden zij het kerstverhaal.

Naast de aandacht voor religieuze feestdagen was er ook aandacht voor bijvoorbeeld de vredesweek, de week van respect, wereldvoedseldag en de schrijfactie van Amnesty International. Voor het schooljaar 2017-2018 heeft de identiteitscommissie in Hardenberg een identiteitskalender gemaakt met per periode verschillende actuele activiteiten.

RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In het najaar van 2017 heeft het Idé-team gevierd dat voor het tiende jaar medewerkers de mogelijkheid tot twee dagen reflectie krijgen in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten.

EN DAARNAAST ...

... is het voorjaar van 2017 in Hardenberg de lang gewenste stilleruimte ingericht en in gebruik genomen.

... valt het op dat op verschillende locaties, teams zelf meer initiatieven nemen op het gebied van bezinning, bezieling, verdieping, verbinding en vertrouwen, waarbij het schoolpastoraat gevraagd wordt expertise in te zetten om samen met klassen, teams en individuele studenten en collega's aan de slag te gaan. Aansluiting bij doelgroep, thema's die actueel zijn en wensen worden specifieker en dragen zo bij aan een integrale identiteit, passend in een moderne onderwijsorganisatie.

3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE

REGIO

Het Alfa-college is maatschappelijk actief in de regio. Dit blijkt onder andere uit de verwevenheid van het Alfa-college met zijn omgeving en de intensieve samenwerking met partners bij de vormgeving van het onderwijs. Elders in dit jaarverslag zijn hiervan diverse voorbeelden genoemd.

Het maatschappelijk ondernemerschap van het Alfa-college komt ook tot uiting in activiteiten die onze deelnemers en medewerkers ontplooiën in hun buurt en regio ten behoeve van bijvoorbeeld goede doelen, zowel binnen als buiten het kader van het onderwijs. Hieronder noemen we per regio voorbeelden van maatschappelijke activiteiten:

GRONINGEN

- De bewoners van het Hospice Gasthuis Groningen aan de Eendrachtskade kunnen sinds eind juni gebruikmaken van supersnel internet, aangelegd door twee studenten ICT van het Alfa-college.
- Studenten van de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn hebben meegewerkt aan het jaarlijkse evenement Sint Pannekoek. Met de verkoop van honderden pannenkoeken op diverse locaties is geld ingezameld voor het project Smakelijk Lezen van Humanitas.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: studenten van diverse technische opleidingen hebben in Roemenië meegewerkt aan de bouw van een huiswerkverblijf. Dit deden ze samen met studenten van Terra MBO en Noorderpoort.
- Studenten Mediavormgeving hebben op één dag een restyling ontworpen voor het Nationaal Busmuseum in Hoogezand. Ze hebben nieuwe voorstellen gemaakt voor een flyer, promotiefilm en een speurtocht voor kinderen.
- In verband met de landelijke staking in het basisonderwijs organiseerden de studenten Sport en Bewegen een sportdag voor 70 kinderen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Groningen hebben meegewerkt aan 'Groningen on ice'. Ze assisteerden de ijsmeesters en hielpen bij de verhuur van schaatsen.
- Studenten van Sport en Bewegen in Assen hebben 'Assen Beach' georganiseerd. Een beachvolleybalevenement voor meer dan 1.100 basisschoolkinderen.
- Studenten van de locatie Kluiverboom hebben een actie gehouden voor 3FM Serious Request en daarmee 1.200 euro ingezameld.

HARDENBERG

- Tweedejaars studenten Leisure & Hospitality hebben met twee dinnershows 1.200 euro ingezameld voor de stichting Free a Girl. Deze stichting zet zich in om meisjes te bevrijden uit gedwongen prostitutie.
- Tweede- en derdejaars studenten Travel, Leisure & Hospitality hebben ook in 2017 weer 'Hardenberg's got talent' georganiseerd. Deze plaatselijke talentenjacht leverde 150 euro op voor Free a Girl.
- Eerstejaars studenten van de opleiding Dienstverlening niveau 2 hebben in juni een Buitenspeelmiddag georganiseerd voor zo'n 50 kinderen die verblijven in het AZC in Hardenberg.

- Tijdens de Nationale Ouderendag op vrijdag 6 oktober hebben studenten van de opleiding mbo-verpleegkundige van het Alfa-college verschillende wensen van ouderen in vervulling laten gaan. De wensen varieerden van een bezoekje aan een dochter in het westen van het land tot een huifkartocht en zwemmen in het plaatselijke zwembad. De studenten werkten samen met diverse lokale bedrijven en organisaties.
- In november hebben ruim 800 eerste- en tweedejaars studenten van het Alfa-college Hardenberg de handen uit de mouwen gestoken tijdens de burgerschapsdagen. Ze hebben zich op allerlei manieren ingezet voor lokale basisscholen, zorginstellingen en de Voedselbank.

HOOGVEEEN

- Derdejaars studenten van de opleidingen Verzorgende en MBO-Verpleegkundige hebben meegewerkt aan een initiatief van Humanitas, waarbij zij op huisbezoek zijn geweest bij bewoners van twee zorgcentra in Hoogeveen.
- Niet in de regio, wel maatschappelijk betrokken: ongeveer twintig studenten van diverse techniekopleidingen hebben in mei 2017 in Bosnië een schoolgebouw en schoolplein opgeknapt, in samenwerking met stichting Out of Area.
- Speciaal voor mensen met een beperking en hun begeleiders hebben eerstejaars studenten van de Welzijnsopleidingen in Hoogeveen in juli een bioscoopavond georganiseerd bij de VUE in Hoogeveen.
- Studenten van het Alfa-college hebben de Voedselbank Zuidwest-Drenthe in Hoogeveen verrast met acht kratten met voedsel en andere producten. Dit is de opbrengst van een actie die zij in oktober op school hebben gehouden. De studenten, van verschillende opleidingen, hebben dit gedaan voor het vak Project, met als doel om aandacht te schenken aan de Wereldvoedseldag op 16 oktober.

3.13 SOCIALE VEILIGHEID

In 2016 zijn we gestart met de evaluatie van beleid en uitvoering op het gebied van de Sociale Veiligheid. In 2017 zijn we daarmee volop doorgegaan. Taken en organisatie van Sociale Veiligheid bleken op een aantal punten niet meer conform het werkelijke handelen van de betrokkenen. Zo was de taak van contactpersoon inmiddels overbodig geworden en hadden we op papier geen visie beschreven.

In 2017 zijn we als regiegroep en coördinatoren Veilige School dus vaak met de interne organisatie bezig geweest, wat blijkt uit de vergaderpunten van deze groepen. Een paar voorbeelden van de onderwerpen:

- Oefenen en verfijnen van de incidentregistratie in het studentvolgsysteem (Eduarte). Aan het eind van het schooljaar 2016-2017 konden we mooie cijferoverzichten van de gemelde incidenten tonen vanuit Eduarte.
- Cold case besprekingen van casuïstiek. Het bleek zeer leerzaam. Twee voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: soms waren we zelf te lang bezig met een oplossing en hadden we eerder de politie om raad moeten vragen, soms beloonden we een bekentenis van daders op zo'n positieve wijze dat het slachtoffer zich miskend voelde. En elke keer spraken we weer onze verbazing uit over de uniekheid van elk incident, vooral bij incidenten rond cyberpesten kwamen we steeds weer voor nieuwe verassingen te staan.

Visie op de Veilige School en dilemma's bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag waren onderwerp van scholing bij de coördinatoren Veilige School. Via het bespreken van het nieuwe schoolnoodplan is er samenwerking op gang gekomen tussen de mensen van sociale veiligheid en de medewerkers van facilitair. Een samenwerking die door de MBO Raad wordt gepropageerd onder de noemer: integrale veiligheid.

In 2017 is er naast de interne zaken ook oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen geweest. Hierna volgen twee voorbeelden. Op één van de vergaderingen van de regiegroep en de coördinatoren hebben we bezoek gehad van een medewerkster van het Meldpunt Polarisation en Radicalisering Groningen (IPPR), een expert op het gebied van radicalisering en de taakaccenthouder radicalisering van de politie. We zijn op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en we kregen veel complimenten over onze aanpak van 'zorgwekkend gedrag' omdat we overleggen en melden bij het IPPR. In het kader van de proeftuin suïcidepreventie van de gemeente Groningen hebben veertig medewerkers scholing gevolgd. Er is een bijeenkomst in het Groninger Forum geweest waarbij de inbreng van ervaringsdeskundigen centraal heeft gestaan en medewerkers van de GGZ/Lentis via onze LONT-academie een training 'Suïcidepreventie' hebben gegeven. Collega's van de locaties Hardenberg en Hoogeveen waren ook aanwezig.

De viering in oktober van de grote onderlinge diversiteit binnen de Alfa-college populatie lijkt een jaarlijkse traditie te gaan worden en krijgt veel aandacht in de media. Zo heeft de burgemeester van Hoogeveen dit jaar, door het hijsen van de regenboogvlag, de Diversity day geopend.

In het laatste kwartaal is de Monitor Veilige School afgenomen voor de klassen twee en hoger. De uitslag wordt verwacht in het voorjaar van 2018. In het aantal gemelde incidenten in 2017 zaten geen verschillen met andere jaren.

KLACHTEN SOCIALE VEILIGHEID

Ten behoeve van de behandeling van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere klachten op het gebied van sociale veiligheid is het Alfa-college aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs te Den Haag. In 2017 zijn er net als in 2015 en 2016 geen klachten op het gebied van sociale veiligheid tegen medewerkers of deelnemers van het Alfa-college ingediend.

3.14 INTERNATIONALISERING

Het jaar 2017 stond in het teken van 'Internationalisering Alfa-college in een nieuwe fase'. N.a.v. de groei in 2016 was het doel in 2017 door te gaan met de ambitie om internationalisering meer en meer te implementeren in het onderwijs en mobiliteiten naar het buitenland verder uit te breiden. Om deze ambitie tegelijkertijd ook beheersbaar te houden

zijn nieuwe procedures en beleidsrijke afspraken opgesteld waardoor verantwoord gebruik gemaakt wordt van Erasmus plus subsidie en de eigen financiële bijdrage van het Alfa-college.

Tevens is eind 2017 besloten om internationalisering nieuw te positioneren onder de directeur van de onderwijsregio die de portefeuille internationalisering onder zijn hoede heeft. Er is gekozen voor deze positionering om meer en directer vanuit de lijn aandacht en sturing te geven aan het beleidsterrein internationalisering. Het gaat om een ontwikkelpilot voor de duur van één jaar. In 2018 moet duidelijk worden of het onderbrengen van internationalisering bij een onderwijsdirecteur de verwachte meerwaarde heeft t.o.v. de positionering bij de dienst O&K.

STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Beide platforms hebben dit jaar veel overleg over de nieuwe fase van internationalisering binnen het Alfa-college gehad. Daarnaast zijn ook verschillende thema's besproken die verder opgepakt gaan worden in 2018, zoals tweetalig onderwijs, professionalisering van medewerkers, disseminatie van activiteiten, inkomende mobiliteit en examinering in het buitenland. Tenslotte is het uitwisselen van ervaringen altijd een belangrijk onderdeel op de agenda.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen waren er ook de nodige lopende activiteiten. In Groningen hebben de afdelingen Educatie en Uniformberoepen Groningen hun samenwerking in de Erasmus-projecten voortgezet. Educatie houdt zich in 2 projecten bezig met opleidingen en werkkansen voor vluchtelingen en inburgeraars. Aan het eind van deze projecten, juni 2018, worden 5 rapportages over ondernemerschap, erkenning van formeel/informeel leren, competenties en continue training voor docenten en (studie)begeleiders/adviseurs, begeleiding en advies, kwaliteitsborging onderwijsactiviteiten m.b.t. sociale integratie, coaching/ondersteuning en een algemeen syntheserapport opgeleverd.

Uniformberoepen heeft als Erasmusthema de multiculturele samenleving. Er worden modules ontwikkeld over handhaving in een multiculturele stad. Deze modules zullen worden gepresenteerd tijdens de laatste bijeenkomst van het project. Deze bijeenkomst zal in mei 2018 plaatsvinden.

Daarnaast zijn in Groningen 2 nieuwe Erasmusprojecten gestart. Het project 'Young talents' heeft een cross-over met de afdeling Hout en Meubel op de Admiraal en de afdeling Marketing op de Bouma. Het project 'Tracktion' houdt zich bezig met het thema alumni, waarbij de locatie Admiraal en de dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg samenwerken.

In Hoogeveen werpt het Europese project 'The key to succesfull entrepreneurship' met bedrijven en de gemeente zijn vruchten af. Er is een module 'Internationale ondernemersvaardigheden' ontwikkeld en er hebben meerdere bijeenkomsten met studenten en docenten uit Tsjechië (Jicin), Slowakije (Martin) en Hoogeveen plaatsgevonden. Het in 2016 gestarte Erasmusplusproject van de locatie Hoogeveen met het thema 'formeel/informeel leren en culturele diversiteit in klassen' heeft vertragingen opgelopen door problemen met de Oostenrijkse partner. Onderzocht wordt of het project levensvatbaar blijft.

Ook in 2017 hebben er jaarplangesprekken rondom internationalisering plaatsgevonden met de strategische en operationele platformleden om activiteiten vermeld in het strategisch beleidsplan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Uit de gesprekken komt naar voren dat de ambitie om meer studenten en medewerkers naar het buitenland te laten gaan, wordt gehaald. De aanvraag van internationale projecten verschilt per locatie en regio. De contacten van studenten met Duitsland zijn groeiende. Dit wordt niet altijd veroorzaakt door

individuele stages. Vooral groepsreizen naar Berlijn i.h.k.v. Schoolclash, een stichting die interculturele bijeenkomsten organiseert en samenwerking stimuleert tussen studenten in Europa, hebben het contact met Duitsland versterkt. Er is aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Er wordt ook ingezet op inkomende mobiliteit. Inmiddels hebben collega's uit Finland, Spanje, Duitsland en Groot-Brittannië i.h.k.v. jobshadowing en studenten o.a. uit Finland, Baskenland en Spanje het Alfa-college bezocht. Voor studenten is niet het vinden van een stageplek maar het vinden van een niet te dure woonruimte een uitdaging.

Naast Erasmusplusprojecten is er een Interreg Europe project aangevraagd, waarbij ondernemerschap centraal staat. Ervaringen zullen worden uitgewisseld tussen de verschillende Europese partners op het gebied van een ondernemende houding waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven de regio's willen motiveren om deze ondernemende houding aan te nemen. In maart 2018 zal bekend worden gemaakt of dit project toegekend wordt. Voor Nederland zullen het Alfa-college, de Hanzehogeschool en SNN hierin een rol gaan spelen. De Interreg-projecten waarbij Duitsland en Nederland samenwerken zijn gecontinueerd.

Naast individuele internationaliseringsactiviteiten, hebben er ook in 2017 internationale groepsactiviteiten plaatsgevonden, waarbij er een beroepsmodule of onderdelen van burgerschap gevolgd zijn. Deze groepsmobiliteiten vonden o.a. plaats in Berlijn, Barcelona en Baskenland. Studenten en medewerkers hebben ook in 2017 buiten Europa stage gelopen of bezoeken gebracht. Landen als Indonesië, de Verenigde Staten, Vietnam, Tanzania, Nepal, de Antillen en Suriname zijn in dit kader bezocht.

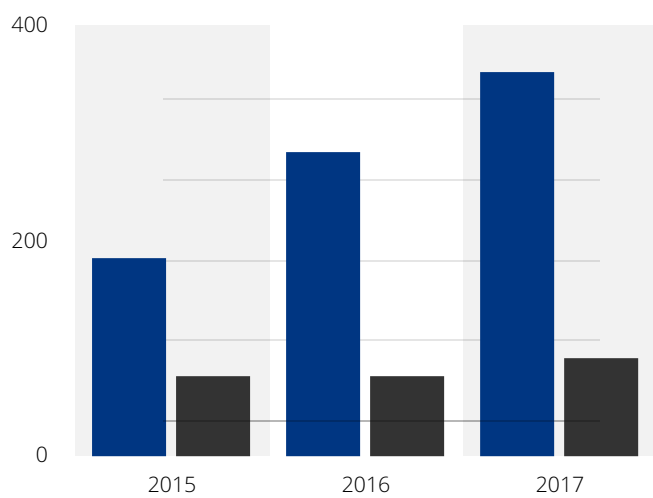
In 2017 zijn voor medewerkers uitwisselingen met de Verenigde Staten gestart. Er zijn in oktober 2017 twee docenten naar Amerika afgereisd. De collega's hebben lessen bijgewoond, curricula vergeleken, ervaringen uitgewisseld met Amerikaanse collega's en scholen en bedrijven bezocht. De Amerikaanse collega's zullen in mei 2018 het Alfa-college bezoeken.

In december is voor de tweede maal een week lang de internationale stagemarkt gehouden. Ondanks het feit dat de stagemarkt in Hardenberg door een hevige winterdag geannuleerd moest worden, kan ook dit jaar teruggekeken worden op een succesvolle stagemarkt. Het succes bleek uit nieuwe afspraken voor stagemogelijkheden, versteviging van de contacten met de stageorganisaties, de fysieke gesprekken met de buitenlandse gasten en een Alfa-college dat een week lang in het teken stond van internationale activiteiten.

Er is in 2017 een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheid om te starten met tweetalig onderwijs. Ook is een procedure voor calamiteiten rondom internationalisering vastgesteld, waarbij studenten en medewerkers hun buitenlandse bezoek bij het lid van het operationeel platform melden en zich registreren op de site van Buitenlandse zaken 24/7. Door deze acties zijn onze studenten en medewerkers te traceren, mochten zich calamiteiten voordoen in het buitenland.

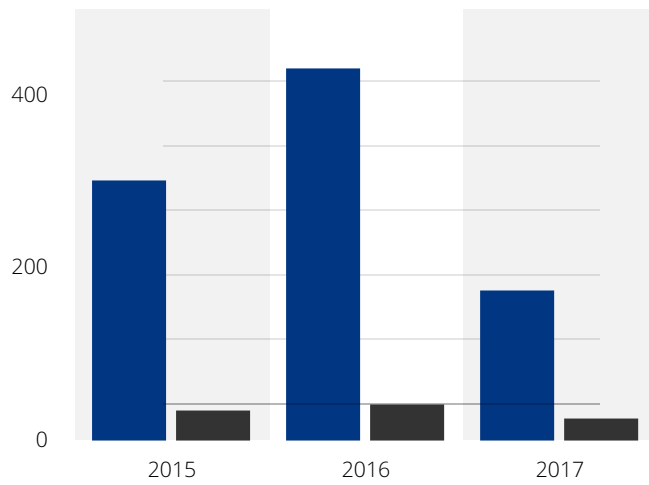
MOBILITEIT

De mobiliteit van studenten en medewerkers is ook in 2017 gestegen. Medewerkers zijn i.h.k.v. professionalisering naar het buitenland gegaan en studenten hebben individueel stage gelopen of hebben in groepen modules van hun opleidingen gevolgd. Soms gingen ze met specifieke opdrachten naar het buitenland.



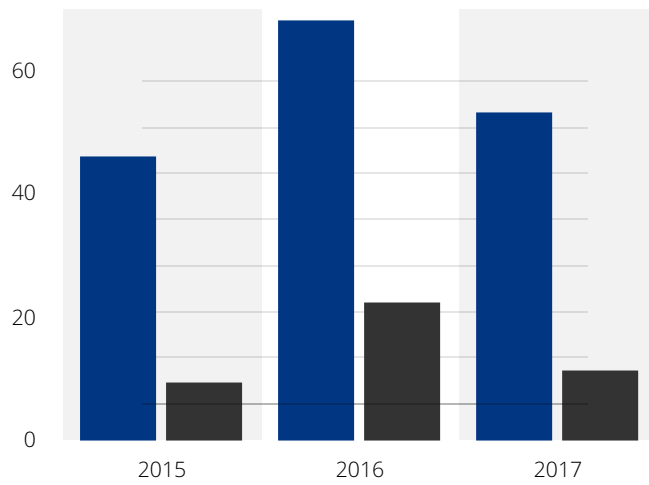
■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen Europa, niet-gesubsidieerd, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname.



■ studenten

Mobiliteit deelnemers en medewerkers en buiten Europa, niet-gesubsidieerd,, minimaal 1 week. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, projectdeelname

De jaarlijkse cultuurreis van de locatie Hoogeveen is in 2017 niet doorgedaan, waardoor het totaal aantal studenten en medewerkers zonder subsidie lager uitvalt. In 2018 zal deze reis opnieuw plaatsvinden.

I-CNN EN CATCH

Het I-CNN, een consortium met het Alfa-college, Friese Poort en Landstede, heeft net zoals voorgaande jaren een gezamenlijke aanvraag Call 2017 voor Erasmus Plussubsidie ingediend. Deze is gehonoreerd, waardoor we een gezamenlijk bedrag van € 479.298,00 ontvingen voor studenten en € 179.775,00 voor medewerkers. Deze subsidies worden gebruikt voor de stages en uitwisselingen van deelnemers en voor professionalisering van medewerkers binnen Europa. Door de ambitie van het Alfa-college is deze tweejarige subsidie in 1 jaar uitgenut. Ook al bestaan er op uitvoeringsniveau verschillen van inzichten bij de verschillende verbonden organisaties en heeft ook het Nationaal Agentschap veranderde inzichten rondom de meerwaarde van consortia als I-CNN, op bestuurlijk niveau hebben de organisaties nog steeds de wens om de samenwerking te continueren.

Tevens werkt het Alfa-college ook al jaren intensief samen met ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, het Da Vinci college, het ID-college en ROC West-Brabant in het samenwerkingsverband CATCH. Tijdens overleggen delen we ervaringen, ondersteunen we elkaar bij nieuwe initiatieven en organiseren we de aanmeldingen en begeleiding van studenten die de Summercamps in de Verenigde Staten bezoeken.

INNOVATIE

Er is een bijeenkomst geweest met HRM-adviseurs van het I-CNN om de mogelijkheden van professionalisering van medewerkers te onderzoeken. Tevens is binnen het Alfa-college de samenwerking tussen internationalisering en LONT geïntensiveerd. Samen met deze afdeling worden trainingen ontwikkeld op het gebied van talen en worden middelen beschikbaar gesteld voor professionalisering van medewerkers. Er is een start gemaakt met de manager talentencentrum om de mogelijkheden van tweetalig onderwijs te onderzoeken i.s.m. Nuffic. Er zijn nieuwe initiatieven gestart voor stages in Suriname.

EVALUATIE

Net zoals in 2016 is in 2017 een vervolg gegeven aan de jaarplangesprekken om de activiteiten genoemd in het strategisch plan internationalisering 'Doelbewust naar 't buitenland 2015-2019' te monitoren. Tijdens de gesprekken worden resultaten in kaart gebracht en activiteiten indien nodig bijgesteld. De progress en interim reports van de Erasmus plusprojecten zorgen voor halfjaarlijkse evaluaties, waardoor de projecten op een adequate manier gevolgd worden. Vooral de mobiliteiten naar Duitsland zijn fors toegenomen. Naast de stages van studenten Verpleegkunde in de grensregio's en Zuid-Duitsland zijn studenten uit meerdere regio's naar Berlijn gegaan waar in samenwerking met de organisatie 'Schoolclash' snuffelstages, taallessen Duits en burgerschapsmodules zijn gevolgd. Ook is de mobiliteit van zowel studenten als medewerkers buiten Europa toegenomen. Voor studenten blijft het onderwerp examinering in het buitenland. Wettelijke regelingen werken wel eens belemmerend wanneer het om examinering gaat. Wel krijgen oriëntatie op en deskundigheidsbevordering op examinering in het buitenland volop aandacht.

Studenten en medewerkers vullen na een buitenlands bezoek met Erasmus plussubsidie een participant report in, een evaluatieformulier. Op basis van dit rapport kunnen mobiliteiten bijgesteld worden. Ook halverwege en aan het einde van het subsidieprogramma worden tussentijdse en eindrapportages ingevuld en vervolgens gemonitord.

PERSONEEL

4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

De ambitie voor 2017 was de verdieping en concretisering van de strategische personeelsplannen van de regio's en de service-unit Bedrijfsvoering. Deze eenheden zijn hierin geslaagd. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevendenden samen met HRM zijn ontwikkeld. De mate van rijpheid varieert per plan. Zo is nog niet voor elk team een goede, kwalitatieve vlootschouw gerealiseerd.

De uitgevoerde vlootschouwen geven de leidinggevendenden handvatten om in 2018 meer dan voorheen te sturen op de (toekomstige) inzet van medewerkers. Bijvoorbeeld door docenten actief te stimuleren gebruik te maken van de doorstroommogelijkheden.

De uitdagingen in 2018 zijn een kwalitatieve slag te maken in de vlootschouw, de medewerkers daarbij actief te betrekken en de opbrengst van SPP te gebruiken bij de inzet van andere HR-instrumenten.

4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

4.2.1 VITALITEITSBELEID

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college met betrekking tot vitaliteitsbeleid is als volgt geformuleerd:

'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. Activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd onder de naam 'Fit for Life'. Om de voortgang te bewaken wordt gebruik gemaakt van de BRAVO-company check. Dit jaar was het doel vanuit het vitaliteitsbeleid om op minimaal 4 van de 5 BRAVO-thema's een 'goed bezig' te scoren en om op alle thema's minimaal 'goed op weg' te scoren. Op basis van de bereikte resultaten heeft de dienst P&O de BRAVO-company check ingevuld.

thema	status Company check 2017	punten
Algemeen (max 10)	Goed bezig	9 van de 10 punten (90%)
Bewegen (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Roken (max 24)	Goed bezig	18 van de 24 punten (75,00%)
Alcohol (max 22)	Goed op weg	14 van de 22 punten (63,63%)
Voeding (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Ontspanning (max 28)	Goed bezig	24 van de 28 punten (85,71%)

Alle BRAVO-onderdelen zijn ten opzichte van het vorig jaar gestegen. De doelstelling om op vier van de vijf onderdelen 'goed bezig' te scoren is behaald. Het onderdeel 'alcohol' behoeft komend jaar aandacht. Het onderdeel is gestegen van 'nog veel te doen' naar 'goed op weg'.

Voor de verschillende activiteiten was er in 2017 volop belangstelling. Er hebben 367 medewerkers meegedaan met verschillende workshops en activiteiten. Door de gezondheidsweek en door tijdens startdagen en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod en met enthousiasme meegedaan.

De workshop over Goed slapen, 'Vrolijk door de overgang' en 'Mind-Zit' (een bewustwordingsprogramma over minder zitten) waren dit jaar nieuw en werden goed ontvangen. Wederom een stijging van het aantal deelnemers bij de wandeltweedaagse 'Tocht om de Noord' en het Hardloopevenement 'de 4 mijl'. Net als vorig jaar waren deze activiteiten een succes. Het grootste succes dit jaar was de sponsorwielertocht van De Alfa-Bikers. Zij hebben met HomeRide 10.000 euro opgehaald voor het Ronald McDonald Kinderfonds voor de bouw van Ronald McDonald Huizen.

Het structurele aanbod van 'Fit for life voor medewerkers' bestaat momenteel uit de cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, Tai-chi, Compassietraining, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', de cursus Afvallen zonder zweten, Hardloop evenement '4 mijl', Cascade run, Stoelmassage, Alfa voetbal, de Sportregeling, de Fietsregeling en 2 op 5 regeling. Bij het laatste aanbod kunnen medewerkers gratis twee weken een E-bike uitproberen. De regeling heeft zijn doel behaald. Dit jaar hebben namelijk 95 medewerkers een E-bike aangeschaft. Dat is twee keer zoveel als het jaar ervoor. Het doel is om steeds meer medewerkers op de (E-) fiets naar het werk te laten reizen.

Komend jaar gaan we op dezelfde enthousiaste wijze gezondheidsactiviteiten voor medewerkers aanbieden. Daarvoor is vanuit de afdeling HRM, door de adviseur Gezondheidsmanagement, extra aandacht. Er is een programmaplan opgesteld waarbij regie van de medewerkers op de eigen gezondheid centraal staat. Hierbij is de medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. Vanuit het programmaplan staan bewustwording en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid centraal. De mogelijkheden die in het kader van de werkkostenregeling worden aangeboden (sportregeling, fietsregeling etc.) en andere activiteiten rondom Fit for Life dragen hieraan bij. De medewerker heeft hier ook een voorbeeldfunctie naar de studenten. Het Alfa-college faciliteert hierbij.

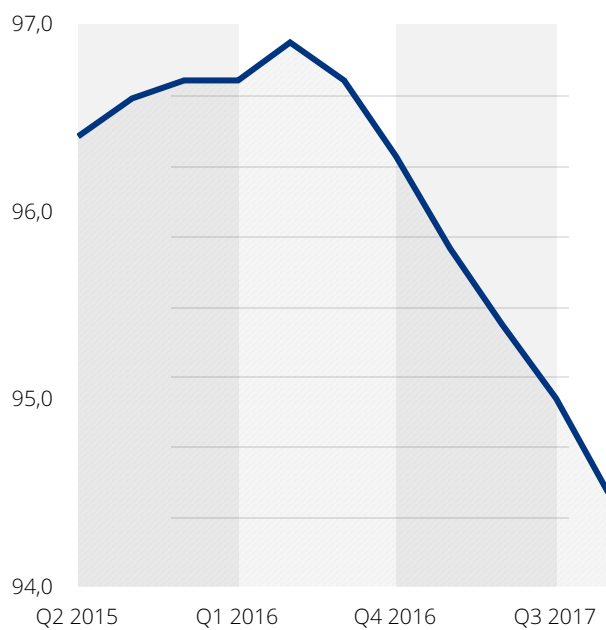
4.2.2 INZETBAARHEID

Het arbeidsverzuim was na een jarenlange daling in 2016 licht gestegen naar 3,7%. De doelstelling om het tij te keren is niet gerealiseerd. In 2017 is het arbeidsverzuim sterk toegenomen met 1,8% naar 5,5%. Dit is ruim boven het streefcijfer van 3,5%. Hoewel het arbeidsverzuim bij alle onderdelen van de organisatie is toegenomen, is het verschil

groot. Dit loopt uiteen van 4,5% in Hardenberg tot 7,0% in Hogeveen. Zie onderstaande tabel voor de percentages arbeidsverzuim, exclusief zwangerschapsverlof.

	2015	2016	2017
Alfa-college	3,3	3,7	5,5
College van Bestuur	3,8	4,1	5,3
Bedrijfsvoering	3,7	2,8	4,8
Regio Hogeveen	2,8	4,9	7
Regio Hardenberg	2,2	4,3	4,5
Regio Groningen	3,5	3,5	5,5

Vertaald naar inzetbaarheid betekent dit dat in 2017 94,5% van de medewerkers inzetbaar was. Ten opzichte van het hoogtepunt in de inzetbaarheid in het tweede kwartaal van 2016 (96,9%) was in 2017 ongeveer 23 fte minder inzetbaar door arbeidsverzuim. In onderstaande grafiek is de inzetbaarheid van medewerkers in de jaren 2015 tot en met 2017 weergegeven.



Uit een extern onderzoek blijkt dat de effectiviteit van de re-integratie van medewerkers tussen de tweede en tiende verzuimweek te laag is, waardoor veel medewerkers onnodig langdurig verzuimen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat verzuim als een apart proces wordt gepositioneerd en niet als onderdeel van de inzetbaarheid van de medewerkers. Dit werkt onder andere rolonduidelijkheid tussen de leidinggevende, de bedrijfsarts en HRM in de hand.

Een aanbeveling van de onderzoeker Sicco van der Sluis is om *'een reviewstructuur op te stellen waarbij de focus ligt op de sturing door de leidinggevende (en niet op het verzuim van de medewerker!)*. Het doel is de sturing op duurzame inzetbaarheid te verbeteren (succesvolle beheersing van verzuim begint bij goede sturing op inzetbaarheid).'

Het aantal keren dat een medewerker verzuimt, is een fractie gedaald van 0,82 keer in 2016 naar 0,77 keer in 2017. Dit is nog steeds lager dan het streefcijfer (1 keer). De gemiddelde verzuimduur is met ongeveer een derde deel toegenomen van 15,3 dagen in 2016 naar 20,1 dagen in 2017. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen.

In 2017 is het Alfa-college voor het eerst ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care. Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevend en HRM blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld.

De belangrijkste doelstellingen voor 2018 zijn het realiseren van een stijging van de inzetbaarheid van medewerkers en in het denken en handelen verzuim te behandelen als inzetbaarheidsvraagstuk. Aandacht voor de rol die leidinggevend hierin spelen is essentieel. Hierdoor kan de continuïteit en de kwaliteit beter worden gewaarborgd. Ook voorkomt het extra werkdruk bij collega's en kosten van vervanging en begeleiding bij de re-integratie.

4.3 PROFESSIONALISERING

De LONT-academie is de interne academie die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de individuele medewerker, teams en de organisatie in zijn geheel.

De hieronder vermelde tekst sluit aan bij de tekst in [hoofdstuk 3.6.1](#) over professionalisering zoals deze gekoppeld is aan de kwaliteitsafspraken en een plaats heeft in het kwaliteitsplan van het Alfa-college.

4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2016 was er in 2017 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft wederom een forse inspanning geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin 2.2'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Omdat het Alfa-college eist dat docenten op hbo-niveau functioneren, wordt van onbevoegde docenten geëist dat zij na indiensttreding met een 2e graads- of 1e graads-opleiding starten of een opleiding starten om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen om het kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau op te schroeven. Deze eisen worden tijdens het sollicitatiegesprek besproken en bij indiensttreding schriftelijk vastgelegd.

BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

In het schooljaar 2016 – 2017 is 'Een goed begin 2.2' structureel beleid geworden binnen het Alfa-college. Doel van dit nieuwe beleid is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. De nieuwe begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instructeurs, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs

De gestelde doelen worden bereikt en nieuwe docenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning. Het voorziet in een behoefte en er is veel enthousiasme over de opzet en de inhoud van het totaalpakket aan begeleiding. Het helpt bij het maken van 'een zachtere landing' in het mbo en draagt daarnaast bij aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docent.

In de tweede helft van 2017 zijn er circa 150 docenten en instructeurs op deze manier begeleid binnen het Alfa-college. Er zijn in totaal 8 docentbegeleiders actief en daarnaast vijf intervisoren. Ook is een aantal medewerkers actief geweest in het verzorgen van startbijeenkomsten op de verschillende locaties.

Om de kwaliteit van de begeleiding door de docentbegeleiders te borgen is besloten om het volgen van de opleiding 'Schoolopleider/Lerarenopleider' verplicht te stellen voor de docentbegeleiders. Eind juni 2017 hebben alle docentbegeleiders de genoemde opleiding afgerond.

Ingaande november 2017 fungeren de docentbegeleiders op de verschillende locaties als aanspreekpunt voor de tweedegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en Windesheim) aangaande mogelijke stageplaatsen binnen de onderwijsteams. Hiermee versterkt het Alfa-college de banden met de lerarenopleidingen, vanuit het gedachtengoed 'Samen opleiden' en vanuit het 'campus recruitment'-idee, waarbij docenten in opleiding al tijdens hun opleiding enthousiast worden gemaakt voor het lesgeven in het mbo.

PROFESSIONALISERING NIET ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2017 was de professionalisering van niet onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op vitaliteit en het reduceren van stress werden goed bezocht. Het online trainingsaanbod van GoodHabitz sluit ook goed aan op individuele scholingsvragen van niet onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

Met ingang van het Schooljaar 2017-2018 is gekozen voor een andere verdeelsleutel voor de Scholingsbudgetten. Het scholingsbudget is verdeeld in:

- Een deel LONT-academie (centraal)
- Een deel externe managementopleidingen (CvB)
- Een deel per regio/locatie/dienst (decentraal)

De LONT-academie maakt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert tevens de gelden voor bevoegdheidstrajecten.

De door de leidinggevendenden aangeleverde decentrale scholingsplannen zijn door de LONT-academie verzameld. Uit deze plannen zijn trends gesignaleerd en gelijksoortige vragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en wordt zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. Geconstateerd werd dat er binnen het Alfa-college een grote behoefte aan scholing en ontwikkeling is, waardoor in eerste instantie het bedrag aan aangevraagde scholingen boven het beschikbare budget uitsteeg. Na afweging en herprioritering van alle aanvragen konden de scholingsaanvragen worden gehonoreerd.

Elk jaar worden docenten geattendeerd op de lerarenbeurs. Inmiddels is deze mogelijkheid goed bekend bij de docenten en leidinggevenden. Er zijn 23 medewerkers die in 2017 een lerarenbeurs hebben aangevraagd voor het behalen van de bevoegdheid. In 2017 zijn 16 docenten met een Master gestart. Inmiddels hebben een aantal Master-docenten een bijdrage geleverd aan ons professionaliseringsaanbod. Samen met BVMBO hebben we in 2017 een generatiecafé georganiseerd, waar de impact van digitalisering gekoppeld aan de verschillende generaties aan de orde is geweest.

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2017 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het Lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling. De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht.

Dit jaar zijn de digitale middelen en werkvormen gekoppeld aan pedagogische en didactische thema's en hebben ze op deze manier een plek gekregen in de trainingen 'Activerende didactiek', 'Differentiëren is te leren', 'Studieloopbaanbegeleiding' en 'Jij maakt het verschil'. De trend van 2016, waarin een afname van het aantal deelnemers voor het open aanbod te zien was heeft zich in 2017 verder doorgezet. Het open aanbod werd meer benut voor teamontwikkeling. In het schooljaar 2017-2018 heeft de LONT-academie zich tot doel gesteld het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep te nemen en te bekijken hoe het aanbod voor alle medewerkers aantrekkelijker en meer zichtbaar gemaakt kan worden. Eind 2017 zijn we gestart met een online trainingsaanbod via GoodHabitz. Met dit online trainingsaanbod willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om op hun eigen tijd en gelegenheid zich te ontwikkelen.

PROFESSIONALISERING M.B.T. EXAMINERING

De scholing voor examenfunctionarissen voor 2017 was gericht op de nieuwe examenorganisatie. Het programma Examinering voert veranderingen/verbeteringen door in het examenproces. Dit gebeurt door collega's op locatie. Naast het standaardaanbod van de train-de-trainer zijn nu op alle locaties leden van de verschillende sub-examencommissies geschoold. Ook zijn alle creboregisseurs bij elkaar gekomen voor een kennisdelingsbijeenkomst om kennis en verantwoordelijkheden met elkaar af te stemmen. Daarnaast hebben de interne trainers examinatoren opgeleid, zowel naaste collega's als mensen in het werkveld. Professionalisering van examenfunctionarissen heeft hierdoor weer hernieuwde aandacht gekregen. Ook dit jaar zijn er weer examentrajecten voor taalassessoren aangeboden. De betrokkenheid van de leidinggevende is merkbaar.

4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

Het Alfa-college faciliteert zijn 50 leidinggevenden in een leiderschapsprogramma 'Leader in the Lead'. Dit is een vierjarig programma waarin we inmiddels halverwege zijn. De doelstelling die aan het programma gekoppeld is, wordt als volgt beschreven: *"Leidinggevenden nemen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en stellen die parallel aan het*

belang van de organisatie; zij zijn rolmodel voor studenten en collega's. Door te werken aan de volgende (sub)doelen: ken jezelf als leidinggevende, ken je vak als leidinggevende en ken de wereld, verwachten we dit ambitieuze doel te realiseren." Het programma wordt naast eigen medewerkers, begeleid door 2 externe adviseurs van bureau Twijnstra en Gudde.

In het eerste jaar van het programma lag de focus meer op processen op persoonlijk niveau, waarbij 'persoonlijke ontwikkeling, professionalisering en cohesie' centraal stonden. Afgelopen jaar hebben we ons meer gericht op de relatie tussen leidinggevend en de organisatiedoelen, waarbij 'samenwerking, navigatie en cohesie' centraal stonden. Dit betekent dat we samen naar belangrijke en actuele onderwerpen hebben gekeken, samen richting hebben bepaald en dat we samen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie. Hierin zijn de speerpunten uit 'de kaderbrief die voortkomen uit het strategisch beleid 'Doelbewust naar buiten' leidend geweest.

Het Alfa-college heeft als doel dat het een lerende organisatie wil zijn, een professionele leergemeenschap. Deze insteek heeft een duidelijke plek in het programma en vormt een terugkerend thema. Zo is er bijvoorbeeld aan collectieve complexe organisatievraagstukken gewerkt en wordt er, naast externe sprekers, veel gebruik gemaakt van kennis en kunde van deelnemers aan het programma en collega's uit de organisatie. Daarnaast is er een programmaraad (bestaande uit deelnemers van het programma) ingesteld die door het programmateam consulteed wordt om de kwaliteit en aansluiting bij de behoefte te waarborgen.

4.4 MOBILITEIT

4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

In 2017 is loopbaanontwikkeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, een belangrijk aandachtsgebied geweest binnen de LONT-academie. Medewerkers kunnen in een loopbaantraject onder andere onderzoeken waar hun kracht ligt, hoe zij hun inzetbaarheid kunnen vergroten en welke nieuwe mogelijkheden er zijn naar ander werk of taken.

Het aantal individueel begeleidde medewerkers in een loopbaantraject is met 22 deelnemers vrijwel constant gebleven (23 in 2016). Daarnaast is vanuit de LONT-academie met 10 medewerkers een loopbaangesprek gevoerd. Dit lijkt een nieuwe behoefte te zijn, van een curatieve inzet van loopbaangesprekken naar een meer preventief gerichte gesprekken, waarbij de loopbaanvraag van een medewerker wordt verkend en meegedacht over de te nemen verdere stappen. Een mogelijke verklaring is de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het nu maar ook in de toekomst geestelijk en lichamelijk fit blijven van medewerkers. Hierbij is bewustwording van medewerkers en het stimuleren van hun eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor hun eigen inzetbaarheid een belangrijk thema. Het is in een snel veranderende wereld van belang om als medewerker mee te bewegen. Hiermee houdt de medewerker meer de regie op eigen loopbaan.

Het stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid, het in beweging komen van medewerkers, kan ook bijdragen aan een toekomstbestendig personeelsbestand. Binnen het team HRM is daarom eind 2017 een adviseur als trekker op de thema's Mobiliteit en Inzetbaarheid ingezet. Loopbaanontwikkeling, zowel in- als extern, zal de komende jaren, mede

door de realisatie van het SPP, meer aandacht krijgen.

Naast het individueel begeleiden in loopbaanontwikkeling, is er in 2017 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Daarnaast is in Hoogeveen door 12 deelnemers meegedaan aan de 'Week van de uitwisseling'; zij konden een kijkje nemen in een andere organisatie.

4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

Begin 2017 ontvingen 45 oud-medewerkers een WW-uitkering (gemiddeld 2017: 44). Er zijn in 2017 27 oud-medewerkers de WW ingestroomd en 33 oud-medewerkers uit de WW uitgestroomd. Eind 2017 waren er dus nog 39 oud-medewerkers met een WW-uitkering. Redenen van uitstroom uit de WW waren o.a.: het vinden van werk elders, her-indiensttreding bij het Alfa-college of het aflopen van de uitkeringsperiode. Begin 2017 ontvingen 50 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BW, een cao-aanvulling op de WW-uitkering; gemiddeld waren er in 2017 47 BW-gerechtigden). Per saldo zijn 6 personen uitgestroomd, waardoor er eind 2017 nog 44 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvingen. USG Restart heeft vanaf de zomer een grote inventarisatie van de WW & BW-portefeuille gedaan. Doel hiervan is om de ex-medewerkers te helpen bij het vinden van passend werk en hiermee het totaal aan uitkeringsgelden (op conto van het Alfa-college) te verminderen. Hieruit zijn er ca. 28 oud-medewerkers bij Restart aan een re-integratietraject begonnen. Dit is gepaard gegaan met het afbouwen van de interne begeleiding van oud-medewerkers. Het is mooi te zien dat de inspanningen om bovengenoemde zaken goed in beeld te brengen, vruchten heeft afgeworpen.

Het beleid van het Alfa-college is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen de basis voor de relatie tussen het Alfa-college en zijn medewerkers. Goed werkgeverschap behelst onder andere zorgvuldigheid in het handelen, het kunnen motiveren van beslissingen die worden genomen en het hebben van vertrouwen in de medewerker.

In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, zal in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging worden gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering.

De inspanningen van de adviseur mobiliteit zijn erop gericht deze medewerkers reeds voor ontslag te begeleiden van werk naar werk. Als dat niet lukt wordt een externe partij ingeschakeld voor de verdere loopbaanbegeleiding. Op basis van de arbeidsmarktkansen worden maatwerkafspraken gemaakt over de intensiteit van het begeleidingstraject. Zo wordt getracht de betrokkenen ook na ontslag zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en de financiële lasten zo laag mogelijk te houden.

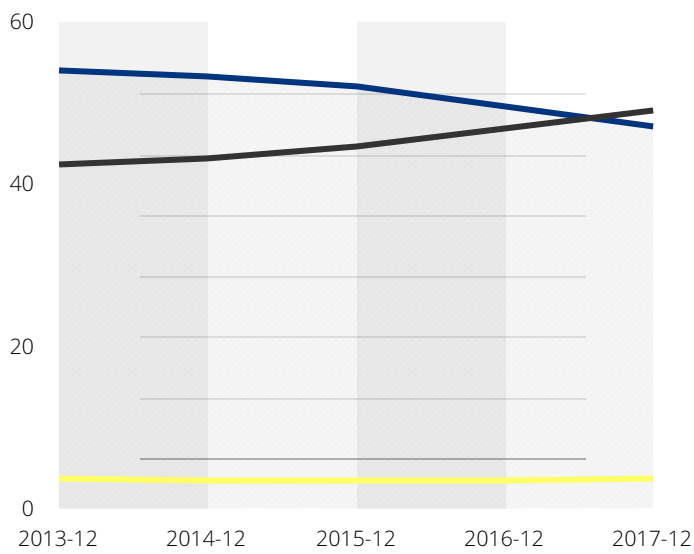
4.5 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

In 2013 is samen met het nieuwe Functiebouwwerk Onderwijs beleid geïmplementeerd dat de doorstroom van docenten naar de salarisschalen LC en LD moest stimuleren. Daarbij is een doelstelling geformuleerd voor het percentage docenten in de LB-, LC- en LD-salarisschaal.

Ondanks het flankerend beleid, 'Ontwikkelen & beoordelen' en 'Professionalisering & scholing', is de trend het tegenovergestelde: een daling van docenten in de LC- en LD-schaal. Ook aanpassing van de eisen heeft de trend niet gekeerd. Resultaat is dat in december 2017 de doelstelling niet is gehaald.

	beginsituatie augustus 2013	doelstelling december 2017	realisatie december 2017
LB	51,5	45,0	62,6
LC	44,6	50,0	34,7
LD	3,9	5,0	2,7

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is te weinig rekening gehouden met de invloed van grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als echter gekeken wordt naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2017 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in die periode als volgt ontwikkeld:



— LB — LC — LD

Doel voor 2018 is een ombuiging van de trend door in aansluiting op de vlootshouw in het kader van het strategisch personeelsplan actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject.

4.6 BVMBO

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

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

De twee ambassadeurs hebben in 2017 verschillende activiteiten ontplooid. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

Uitwisselingsbijeenkomsten voor opleiders die een studie volgen met een opleidersbeurs. Er zijn bijeenkomsten gehouden vanuit de Teacher in the Lead gedachte waarbij deelnemers met elkaar op zoek gaan naar verdieping van het vak en daardoor de kwaliteit van onderwijs vergroten. Er is een groot onderwijscongres georganiseerd waarbij ook bedrijven en maatschappelijke partners betrokken werden. Onderwerpen waren o.a. hoe mensen hun leven in eigen hand kunnen nemen en wat de rol van de docent en de school daarin is, de rol van sfeer en beleving, in het algemeen en in het onderwijsproces in het bijzonder. Ook was er aandacht voor de verschillen tussen generaties, voor hoe we leren, de banen van de toekomst en het onderwijs, wat zijn de kansen en hoe kunnen we die pakken. Er is een netwerk gerealiseerd van stakeholders voor de BVMBO-activiteiten op alle locaties van het Alfa-college. Deze medewerkers willen zich actief inzetten voor activiteiten die vanuit de BVMBO geïndiceerd worden. Er is een intensivering van de samenwerking met de LONT-academie.

Met deze activiteiten hebben de ambassadeurs bijgedragen aan de professionalisering van medewerkers, aan onderlinge verbondenheid van medewerkers en aan de bekendheid van de BVMBO binnen het Alfa-college. In 2018 worden de meeste van deze activiteiten voortgezet of herhaald en aangevuld met nieuwe evenementen. Ook de directeurs zijn, ook al zijn ze geen lid van de BVMBO, erg geïnteresseerd in de activiteiten die de BVMBO organiseert.

PERSONEEL

4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

De ambitie voor 2017 was de verdieping en concretisering van de strategische personeelsplannen van de regio's en de service-unit Bedrijfsvoering. Deze eenheden zijn hierin geslaagd. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevendenden samen met HRM zijn ontwikkeld. De mate van rijpheid varieert per plan. Zo is nog niet voor elk team een goede, kwalitatieve vlootschouw gerealiseerd.

De uitgevoerde vlootschouwen geven de leidinggevendenden handvatten om in 2018 meer dan voorheen te sturen op de (toekomstige) inzet van medewerkers. Bijvoorbeeld door docenten actief te stimuleren gebruik te maken van de doorstroommogelijkheden.

De uitdagingen in 2018 zijn een kwalitatieve slag te maken in de vlootschouw, de medewerkers daarbij actief te betrekken en de opbrengst van SPP te gebruiken bij de inzet van andere HR-instrumenten.

4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

4.2.1 VITALITEITSBELEID

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college met betrekking tot vitaliteitsbeleid is als volgt geformuleerd:

'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. Activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd onder de naam 'Fit for Life'. Om de voortgang te bewaken wordt gebruik gemaakt van de BRAVO-company check. Dit jaar was het doel vanuit het vitaliteitsbeleid om op minimaal 4 van de 5 BRAVO-thema's een 'goed bezig' te scoren en om op alle thema's minimaal 'goed op weg' te scoren. Op basis van de bereikte resultaten heeft de dienst P&O de BRAVO-company check ingevuld.

thema	status Company check 2017	punten
Algemeen (max 10)	Goed bezig	9 van de 10 punten (90%)
Bewegen (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Roken (max 24)	Goed bezig	18 van de 24 punten (75,00%)
Alcohol (max 22)	Goed op weg	14 van de 22 punten (63,63%)
Voeding (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Ontspanning (max 28)	Goed bezig	24 van de 28 punten (85,71%)

Alle BRAVO-onderdelen zijn ten opzichte van het vorig jaar gestegen. De doelstelling om op vier van de vijf onderdelen 'goed bezig' te scoren is behaald. Het onderdeel 'alcohol' behoeft komend jaar aandacht. Het onderdeel is gestegen van 'nog veel te doen' naar 'goed op weg'.

Voor de verschillende activiteiten was er in 2017 volop belangstelling. Er hebben 367 medewerkers meegedaan met verschillende workshops en activiteiten. Door de gezondheidsweek en door tijdens startdagen en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod en met enthousiasme meegedaan.

De workshop over Goed slapen, 'Vrolijk door de overgang' en 'Mind-Zit' (een bewustwordingsprogramma over minder zitten) waren dit jaar nieuw en werden goed ontvangen. Wederom een stijging van het aantal deelnemers bij de wandeltweedaagse 'Tocht om de Noord' en het Hardloopevenement 'de 4 mijl'. Net als vorig jaar waren deze activiteiten een succes. Het grootste succes dit jaar was de sponsorwielertocht van De Alfa-Bikers. Zij hebben met HomeRide 10.000 euro opgehaald voor het Ronald McDonald Kinderfonds voor de bouw van Ronald McDonald Huizen.

Het structurele aanbod van 'Fit for life voor medewerkers' bestaat momenteel uit de cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, Tai-chi, Compassietraining, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', de cursus Afvallen zonder zweten, Hardloop evenement '4 mijl', Cascade run, Stoelmassage, Alfa voetbal, de Sportregeling, de Fietsregeling en 2 op 5 regeling. Bij het laatste aanbod kunnen medewerkers gratis twee weken een E-bike uitproberen. De regeling heeft zijn doel behaald. Dit jaar hebben namelijk 95 medewerkers een E-bike aangeschaft. Dat is twee keer zoveel als het jaar ervoor. Het doel is om steeds meer medewerkers op de (E-) fiets naar het werk te laten reizen.

Komend jaar gaan we op dezelfde enthousiaste wijze gezondheidsactiviteiten voor medewerkers aanbieden. Daarvoor is vanuit de afdeling HRM, door de adviseur Gezondheidsmanagement, extra aandacht. Er is een programmaplan opgesteld waarbij regie van de medewerkers op de eigen gezondheid centraal staat. Hierbij is de medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. Vanuit het programmaplan staan bewustwording en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid centraal. De mogelijkheden die in het kader van de werkkostenregeling worden aangeboden (sportregeling, fietsregeling etc.) en andere activiteiten rondom Fit for Life dragen hieraan bij. De medewerker heeft hier ook een voorbeeldfunctie naar de studenten. Het Alfa-college faciliteert hierbij.

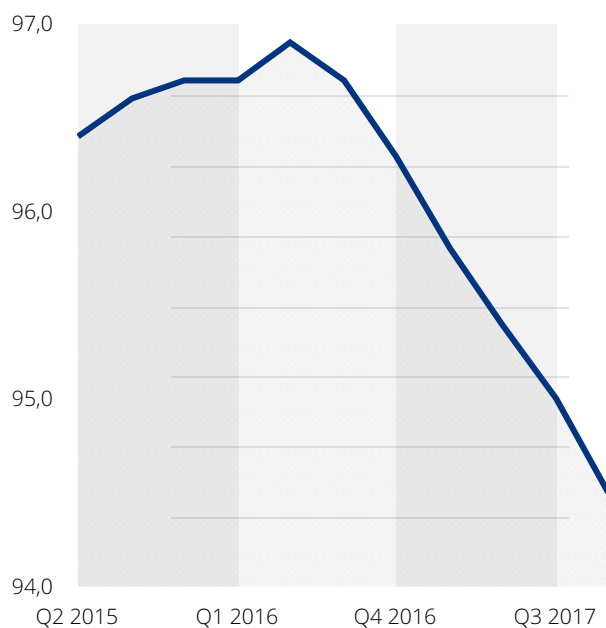
4.2.2 INZETBAARHEID

Het arbeidsverzuim was na een jarenlange daling in 2016 licht gestegen naar 3,7%. De doelstelling om het tij te keren is niet gerealiseerd. In 2017 is het arbeidsverzuim sterk toegenomen met 1,8% naar 5,5%. Dit is ruim boven het streefcijfer van 3,5%. Hoewel het arbeidsverzuim bij alle onderdelen van de organisatie is toegenomen, is het verschil

groot. Dit loopt uiteen van 4,5% in Hardenberg tot 7,0% in Hoogeveen. Zie onderstaande tabel voor de percentages arbeidsverzuim, exclusief zwangerschapsverlof.

	2015	2016	2017
Alfa-college	3,3	3,7	5,5
College van Bestuur	3,8	4,1	5,3
Bedrijfsvoering	3,7	2,8	4,8
Regio Hoogeveen	2,8	4,9	7
Regio Hardenberg	2,2	4,3	4,5
Regio Groningen	3,5	3,5	5,5

Vertaald naar inzetbaarheid betekent dit dat in 2017 94,5% van de medewerkers inzetbaar was. Ten opzichte van het hoogtepunt in de inzetbaarheid in het tweede kwartaal van 2016 (96,9%) was in 2017 ongeveer 23 fte minder inzetbaar door arbeidsverzuim. In onderstaande grafiek is de inzetbaarheid van medewerkers in de jaren 2015 tot en met 2017 weergegeven.



Uit een extern onderzoek blijkt dat de effectiviteit van de re-integratie van medewerkers tussen de tweede en tiende verzuimweek te laag is, waardoor veel medewerkers onnodig langdurig verzuimen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat verzuim als een apart proces wordt gepositioneerd en niet als onderdeel van de inzetbaarheid van de medewerkers. Dit werkt onder andere rolonduidelijkheid tussen de leidinggevende, de bedrijfsarts en HRM in de hand.

Een aanbeveling van de onderzoeker Sicco van der Sluis is om *'een reviewstructuur op te stellen waarbij de focus ligt op de sturing door de leidinggevende (en niet op het verzuim van de medewerker!)*. Het doel is de sturing op duurzame inzetbaarheid te verbeteren (succesvolle beheersing van verzuim begint bij goede sturing op inzetbaarheid).'

Het aantal keren dat een medewerker verzuimt, is een fractie gedaald van 0,82 keer in 2016 naar 0,77 keer in 2017. Dit is nog steeds lager dan het streefcijfer (1 keer). De gemiddelde verzuimduur is met ongeveer een derde deel toegenomen van 15,3 dagen in 2016 naar 20,1 dagen in 2017. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen.

In 2017 is het Alfa-college voor het eerst ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care. Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevend en HRM blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld.

De belangrijkste doelstellingen voor 2018 zijn het realiseren van een stijging van de inzetbaarheid van medewerkers en in het denken en handelen verzuim te behandelen als inzetbaarheidsvraagstuk. Aandacht voor de rol die leidinggevend hierin spelen is essentieel. Hierdoor kan de continuïteit en de kwaliteit beter worden gewaarborgd. Ook voorkomt het extra werkdruk bij collega's en kosten van vervanging en begeleiding bij de re-integratie.

4.3 PROFESSIONALISERING

De LONT-academie is de interne academie die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de individuele medewerker, teams en de organisatie in zijn geheel.

De hieronder vermelde tekst sluit aan bij de tekst in [hoofdstuk 3.6.1](#) over professionalisering zoals deze gekoppeld is aan de kwaliteitsafspraken en een plaats heeft in het kwaliteitsplan van het Alfa-college.

4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2016 was er in 2017 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft wederom een forse inspanning geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin 2.2'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Omdat het Alfa-college eist dat docenten op hbo-niveau functioneren, wordt van onbevoegde docenten geëist dat zij na indiensttreding met een 2e graads- of 1e graads-opleiding starten of een opleiding starten om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen om het kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau op te schroeven. Deze eisen worden tijdens het sollicitatiegesprek besproken en bij indiensttreding schriftelijk vastgelegd.

BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

In het schooljaar 2016 – 2017 is 'Een goed begin 2.2' structureel beleid geworden binnen het Alfa-college. Doel van dit nieuwe beleid is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. De nieuwe begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instructeurs, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs

De gestelde doelen worden bereikt en nieuwe docenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning. Het voorziet in een behoefte en er is veel enthousiasme over de opzet en de inhoud van het totaalpakket aan begeleiding. Het helpt bij het maken van 'een zachtere landing' in het mbo en draagt daarnaast bij aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docent.

In de tweede helft van 2017 zijn er circa 150 docenten en instructeurs op deze manier begeleid binnen het Alfa-college. Er zijn in totaal 8 docentbegeleiders actief en daarnaast vijf intervisoren. Ook is een aantal medewerkers actief geweest in het verzorgen van startbijeenkomsten op de verschillende locaties.

Om de kwaliteit van de begeleiding door de docentbegeleiders te borgen is besloten om het volgen van de opleiding 'Schoolopleider/Lerarenopleider' verplicht te stellen voor de docentbegeleiders. Eind juni 2017 hebben alle docentbegeleiders de genoemde opleiding afgerond.

Ingaande november 2017 fungeren de docentbegeleiders op de verschillende locaties als aanspreekpunt voor de tweedegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en Windesheim) aangaande mogelijke stageplaatsen binnen de onderwijsteams. Hiermee versterkt het Alfa-college de banden met de lerarenopleidingen, vanuit het gedachtengoed 'Samen opleiden' en vanuit het 'campus recruitment'-idee, waarbij docenten in opleiding al tijdens hun opleiding enthousiast worden gemaakt voor het lesgeven in het mbo.

PROFESSIONALISERING NIET ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2017 was de professionalisering van niet onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op vitaliteit en het reduceren van stress werden goed bezocht. Het online trainingsaanbod van GoodHabitz sluit ook goed aan op individuele scholingsvragen van niet onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

Met ingang van het Schooljaar 2017-2018 is gekozen voor een andere verdeelsleutel voor de Scholingsbudgetten. Het scholingsbudget is verdeeld in:

- Een deel LONT-academie (centraal)
- Een deel externe managementopleidingen (CvB)
- Een deel per regio/locatie/dienst (decentraal)

De LONT-academie maakt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert tevens de gelden voor bevoegdheidstrajecten.

De door de leidinggevendenden aangeleverde decentrale scholingsplannen zijn door de LONT-academie verzameld. Uit deze plannen zijn trends gesignaleerd en gelijksoortige vragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en wordt zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. Geconstateerd werd dat er binnen het Alfa-college een grote behoefte aan scholing en ontwikkeling is, waardoor in eerste instantie het bedrag aan aangevraagde scholingen boven het beschikbare budget uitsteeg. Na afweging en herprioritering van alle aanvragen konden de scholingsaanvragen worden gehonoreerd.

Elk jaar worden docenten geattendeerd op de lerarenbeurs. Inmiddels is deze mogelijkheid goed bekend bij de docenten en leidinggevendenden. Er zijn 23 medewerkers die in 2017 een lerarenbeurs hebben aangevraagd voor het behalen van de bevoegdheid. In 2017 zijn 16 docenten met een Master gestart. Inmiddels hebben een aantal Master-docenten een bijdrage geleverd aan ons professionaliseringsaanbod. Samen met BVMBO hebben we in 2017 een generatiecafé georganiseerd, waar de impact van digitalisering gekoppeld aan de verschillende generaties aan de orde is geweest.

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2017 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het Lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling. De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht.

Dit jaar zijn de digitale middelen en werkvormen gekoppeld aan pedagogische en didactische thema's en hebben ze op deze manier een plek gekregen in de trainingen 'Activerende didactiek', 'Differentiëren is te leren', 'Studieloopbaanbegeleiding' en 'Jij maakt het verschil'. De trend van 2016, waarin een afname van het aantal deelnemers voor het open aanbod te zien was heeft zich in 2017 verder doorgezet. Het open aanbod werd meer benut voor teamontwikkeling. In het schooljaar 2017-2018 heeft de LONT-academie zich tot doel gesteld het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep te nemen en te bekijken hoe het aanbod voor alle medewerkers aantrekkelijker en meer zichtbaar gemaakt kan worden. Eind 2017 zijn we gestart met een online trainingsaanbod via GoodHabitz. Met dit online trainingsaanbod willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om op hun eigen tijd en gelegenheid zich te ontwikkelen.

PROFESSIONALISERING M.B.T. EXAMINERING

De scholing voor examenfunctionarissen voor 2017 was gericht op de nieuwe examenorganisatie. Het programma Examinering voert veranderingen/verbeteringen door in het examenproces. Dit gebeurt door collega's op locatie. Naast het standaardaanbod van de train-de-trainer zijn nu op alle locaties leden van de verschillende sub-examencommissies geschoold. Ook zijn alle creboregisseurs bij elkaar gekomen voor een kennisdelingsbijeenkomst om kennis en verantwoordelijkheden met elkaar af te stemmen. Daarnaast hebben de interne trainers examinatoren opgeleid, zowel naaste collega's als mensen in het werkveld. Professionalisering van examenfunctionarissen heeft hierdoor weer hernieuwde aandacht gekregen. Ook dit jaar zijn er weer examentrajecten voor taalassessoren aangeboden. De betrokkenheid van de leidinggevende is merkbaar.

4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

Het Alfa-college faciliteert zijn 50 leidinggevendenden in een leiderschapsprogramma 'Leader in the Lead'. Dit is een vierjarig programma waarin we inmiddels halverwege zijn. De doelstelling die aan het programma gekoppeld is, wordt als volgt beschreven: *"Leidinggevendenden nemen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en stellen die parallel aan het*

belang van de organisatie; zij zijn rolmodel voor studenten en collega's. Door te werken aan de volgende (sub)doelen: ken jezelf als leidinggevende, ken je vak als leidinggevende en ken de wereld, verwachten we dit ambitieuze doel te realiseren." Het programma wordt naast eigen medewerkers, begeleid door 2 externe adviseurs van bureau Twijnstra en Gudde.

In het eerste jaar van het programma lag de focus meer op processen op persoonlijk niveau, waarbij 'persoonlijke ontwikkeling, professionalisering en cohesie' centraal stonden. Afgelopen jaar hebben we ons meer gericht op de relatie tussen leidinggevend en de organisatiedoelen, waarbij 'samenwerking, navigatie en cohesie' centraal stonden. Dit betekent dat we samen naar belangrijke en actuele onderwerpen hebben gekeken, samen richting hebben bepaald en dat we samen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie. Hierin zijn de speerpunten uit 'de kaderbrief die voortkomen uit het strategisch beleid 'Doelbewust naar buiten' leidend geweest.

Het Alfa-college heeft als doel dat het een lerende organisatie wil zijn, een professionele leergemeenschap. Deze insteek heeft een duidelijke plek in het programma en vormt een terugkerend thema. Zo is er bijvoorbeeld aan collectieve complexe organisatievraagstukken gewerkt en wordt er, naast externe sprekers, veel gebruik gemaakt van kennis en kunde van deelnemers aan het programma en collega's uit de organisatie. Daarnaast is er een programmaraad (bestaande uit deelnemers van het programma) ingesteld die door het programmateam consulteed wordt om de kwaliteit en aansluiting bij de behoefte te waarborgen.

4.4 MOBILITEIT

4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

In 2017 is loopbaanontwikkeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, een belangrijk aandachtsgebied geweest binnen de LONT-academie. Medewerkers kunnen in een loopbaantraject onder andere onderzoeken waar hun kracht ligt, hoe zij hun inzetbaarheid kunnen vergroten en welke nieuwe mogelijkheden er zijn naar ander werk of taken.

Het aantal individueel begeleidde medewerkers in een loopbaantraject is met 22 deelnemers vrijwel constant gebleven (23 in 2016). Daarnaast is vanuit de LONT-academie met 10 medewerkers een loopbaangesprek gevoerd. Dit lijkt een nieuwe behoefte te zijn, van een curatieve inzet van loopbaangesprekken naar een meer preventief gerichte gesprekken, waarbij de loopbaanvraag van een medewerker wordt verkend en meegedacht over de te nemen verdere stappen. Een mogelijke verklaring is de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het nu maar ook in de toekomst geestelijk en lichamelijk fit blijven van medewerkers. Hierbij is bewustwording van medewerkers en het stimuleren van hun eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor hun eigen inzetbaarheid een belangrijk thema. Het is in een snel veranderende wereld van belang om als medewerker mee te bewegen. Hiermee houdt de medewerker meer de regie op eigen loopbaan.

Het stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid, het in beweging komen van medewerkers, kan ook bijdragen aan een toekomstbestendig personeelsbestand. Binnen het team HRM is daarom eind 2017 een adviseur als trekker op de thema's Mobiliteit en Inzetbaarheid ingezet. Loopbaanontwikkeling, zowel in- als extern, zal de komende jaren, mede

door de realisatie van het SPP, meer aandacht krijgen.

Naast het individueel begeleiden in loopbaanontwikkeling, is er in 2017 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Daarnaast is in Hoogeveen door 12 deelnemers meegedaan aan de 'Week van de uitwisseling'; zij konden een kijkje nemen in een andere organisatie.

4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

Begin 2017 ontvingen 45 oud-medewerkers een WW-uitkering (gemiddeld 2017: 44). Er zijn in 2017 27 oud-medewerkers de WW ingestroomd en 33 oud-medewerkers uit de WW uitgestroomd. Eind 2017 waren er dus nog 39 oud-medewerkers met een WW-uitkering. Redenen van uitstroom uit de WW waren o.a.: het vinden van werk elders, her-indiensttreding bij het Alfa-college of het aflopen van de uitkeringsperiode. Begin 2017 ontvingen 50 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BW, een cao-aanvulling op de WW-uitkering; gemiddeld waren er in 2017 47 BW-gerechtigden). Per saldo zijn 6 personen uitgestroomd, waardoor er eind 2017 nog 44 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvingen. USG Restart heeft vanaf de zomer een grote inventarisatie van de WW & BW-portefeuille gedaan. Doel hiervan is om de ex-medewerkers te helpen bij het vinden van passend werk en hiermee het totaal aan uitkeringsgelden (op conto van het Alfa-college) te verminderen. Hieruit zijn er ca. 28 oud-medewerkers bij Restart aan een re-integratietraject begonnen. Dit is gepaard gegaan met het afbouwen van de interne begeleiding van oud-medewerkers. Het is mooi te zien dat de inspanningen om bovengenoemde zaken goed in beeld te brengen, vruchten heeft afgeworpen.

Het beleid van het Alfa-college is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen de basis voor de relatie tussen het Alfa-college en zijn medewerkers. Goed werkgeverschap behelst onder andere zorgvuldigheid in het handelen, het kunnen motiveren van beslissingen die worden genomen en het hebben van vertrouwen in de medewerker.

In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, zal in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging worden gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering.

De inspanningen van de adviseur mobiliteit zijn erop gericht deze medewerkers reeds voor ontslag te begeleiden van werk naar werk. Als dat niet lukt wordt een externe partij ingeschakeld voor de verdere loopbaanbegeleiding. Op basis van de arbeidsmarktkansen worden maatwerkafspraken gemaakt over de intensiteit van het begeleidingstraject. Zo wordt getracht de betrokkenen ook na ontslag zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en de financiële lasten zo laag mogelijk te houden.

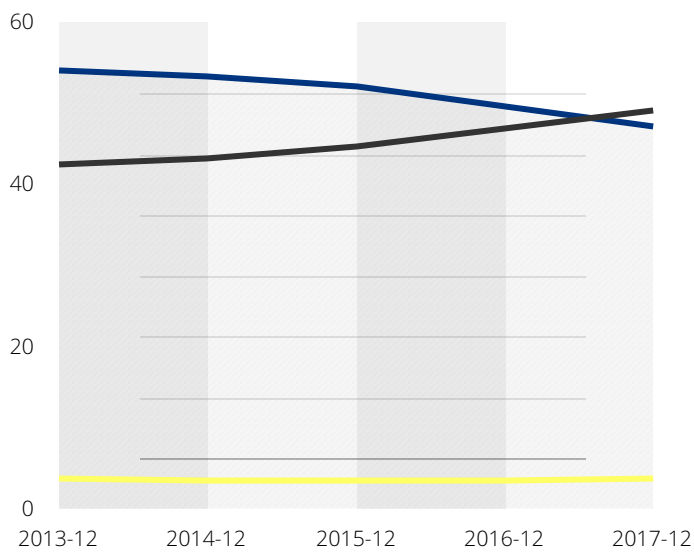
4.5 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

In 2013 is samen met het nieuwe Functiebouwwerk Onderwijs beleid geïmplementeerd dat de doorstroom van docenten naar de salarisschalen LC en LD moest stimuleren. Daarbij is een doelstelling geformuleerd voor het percentage docenten in de LB-, LC- en LD-salarisschaal.

Ondanks het flankerend beleid, 'Ontwikkelen & beoordelen' en 'Professionalisering & scholing', is de trend het tegenovergestelde: een daling van docenten in de LC- en LD-schaal. Ook aanpassing van de eisen heeft de trend niet gekeerd. Resultaat is dat in december 2017 de doelstelling niet is gehaald.

	beginsituatie augustus 2013	doelstelling december 2017	realisatie december 2017
LB	51,5	45,0	62,6
LC	44,6	50,0	34,7
LD	3,9	5,0	2,7

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is te weinig rekening gehouden met de invloed van grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als echter gekeken wordt naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2017 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in die periode als volgt ontwikkeld:



— LB — LC — LD

Doel voor 2018 is een ombuiging van de trend door in aansluiting op de vlootshouw in het kader van het strategisch personeelsplan actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject.

4.6 BVMBO

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

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

De twee ambassadeurs hebben in 2017 verschillende activiteiten ontplooid. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

Uitwisselingsbijeenkomsten voor opleiders die een studie volgen met een opleidersbeurs. Er zijn bijeenkomsten gehouden vanuit de Teacher in the Lead gedachte waarbij deelnemers met elkaar op zoek gaan naar verdieping van het vak en daardoor de kwaliteit van onderwijs vergroten. Er is een groot onderwijscongres georganiseerd waarbij ook bedrijven en maatschappelijke partners betrokken werden. Onderwerpen waren o.a. hoe mensen hun leven in eigen hand kunnen nemen en wat de rol van de docent en de school daarin is, de rol van sfeer en beleving, in het algemeen en in het onderwijsproces in het bijzonder. Ook was er aandacht voor de verschillen tussen generaties, voor hoe we leren, de banen van de toekomst en het onderwijs, wat zijn de kansen en hoe kunnen we die pakken. Er is een netwerk gerealiseerd van stakeholders voor de BVMBO-activiteiten op alle locaties van het Alfa-college. Deze medewerkers willen zich actief inzetten voor activiteiten die vanuit de BVMBO geïndiceerd worden. Er is een intensivering van de samenwerking met de LONT-academie.

Met deze activiteiten hebben de ambassadeurs bijgedragen aan de professionalisering van medewerkers, aan onderlinge verbondenheid van medewerkers en aan de bekendheid van de BVMBO binnen het Alfa-college. In 2018 worden de meeste van deze activiteiten voortgezet of herhaald en aangevuld met nieuwe evenementen. Ook de directeuren zijn, ook al zijn ze geen lid van de BVMBO, erg geïnteresseerd in de activiteiten die de BVMBO organiseert.

PERSONEEL

4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

De ambitie voor 2017 was de verdieping en concretisering van de strategische personeelsplannen van de regio's en de service-unit Bedrijfsvoering. Deze eenheden zijn hierin geslaagd. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevendenden samen met HRM zijn ontwikkeld. De mate van rijpheid varieert per plan. Zo is nog niet voor elk team een goede, kwalitatieve vlootschouw gerealiseerd.

De uitgevoerde vlootschouwen geven de leidinggevendenden handvatten om in 2018 meer dan voorheen te sturen op de (toekomstige) inzet van medewerkers. Bijvoorbeeld door docenten actief te stimuleren gebruik te maken van de doorstroommogelijkheden.

De uitdagingen in 2018 zijn een kwalitatieve slag te maken in de vlootschouw, de medewerkers daarbij actief te betrekken en de opbrengst van SPP te gebruiken bij de inzet van andere HR-instrumenten.

4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

4.2.1 VITALITEITSBELEID

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college met betrekking tot vitaliteitsbeleid is als volgt geformuleerd:

'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. Activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd onder de naam 'Fit for Life'. Om de voortgang te bewaken wordt gebruik gemaakt van de BRAVO-company check. Dit jaar was het doel vanuit het vitaliteitsbeleid om op minimaal 4 van de 5 BRAVO-thema's een 'goed bezig' te scoren en om op alle thema's minimaal 'goed op weg' te scoren. Op basis van de bereikte resultaten heeft de dienst P&O de BRAVO-company check ingevuld.

thema	status Company check 2017	punten
Algemeen (max 10)	Goed bezig	9 van de 10 punten (90%)
Bewegen (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Roken (max 24)	Goed bezig	18 van de 24 punten (75,00%)
Alcohol (max 22)	Goed op weg	14 van de 22 punten (63,63%)
Voeding (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Ontspanning (max 28)	Goed bezig	24 van de 28 punten (85,71%)

Alle BRAVO-onderdelen zijn ten opzichte van het vorig jaar gestegen. De doelstelling om op vier van de vijf onderdelen 'goed bezig' te scoren is behaald. Het onderdeel 'alcohol' behoeft komend jaar aandacht. Het onderdeel is gestegen van 'nog veel te doen' naar 'goed op weg'.

Voor de verschillende activiteiten was er in 2017 volop belangstelling. Er hebben 367 medewerkers meegedaan met verschillende workshops en activiteiten. Door de gezondheidsweek en door tijdens startdagen en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod en met enthousiasme meegedaan.

De workshop over Goed slapen, 'Vrolijk door de overgang' en 'Mind-Zit' (een bewustwordingsprogramma over minder zitten) waren dit jaar nieuw en werden goed ontvangen. Wederom een stijging van het aantal deelnemers bij de wandeltweedaagse 'Tocht om de Noord' en het Hardloopevenement 'de 4 mijl'. Net als vorig jaar waren deze activiteiten een succes. Het grootste succes dit jaar was de sponsorwielertocht van De Alfa-Bikers. Zij hebben met HomeRide 10.000 euro opgehaald voor het Ronald McDonald Kinderfonds voor de bouw van Ronald McDonald Huizen.

Het structurele aanbod van 'Fit for life voor medewerkers' bestaat momenteel uit de cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, Tai-chi, Compassietraining, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', de cursus Afvallen zonder zweten, Hardloop evenement '4 mijl', Cascade run, Stoelmassage, Alfa voetbal, de Sportregeling, de Fietsregeling en 2 op 5 regeling. Bij het laatste aanbod kunnen medewerkers gratis twee weken een E-bike uitproberen. De regeling heeft zijn doel behaald. Dit jaar hebben namelijk 95 medewerkers een E-bike aangeschaft. Dat is twee keer zoveel als het jaar ervoor. Het doel is om steeds meer medewerkers op de (E-) fiets naar het werk te laten reizen.

Komend jaar gaan we op dezelfde enthousiaste wijze gezondheidsactiviteiten voor medewerkers aanbieden. Daarvoor is vanuit de afdeling HRM, door de adviseur Gezondheidsmanagement, extra aandacht. Er is een programmaplan opgesteld waarbij regie van de medewerkers op de eigen gezondheid centraal staat. Hierbij is de medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. Vanuit het programmaplan staan bewustwording en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid centraal. De mogelijkheden die in het kader van de werkkostenregeling worden aangeboden (sportregeling, fietsregeling etc.) en andere activiteiten rondom Fit for Life dragen hieraan bij. De medewerker heeft hier ook een voorbeeldfunctie naar de studenten. Het Alfa-college faciliteert hierbij.

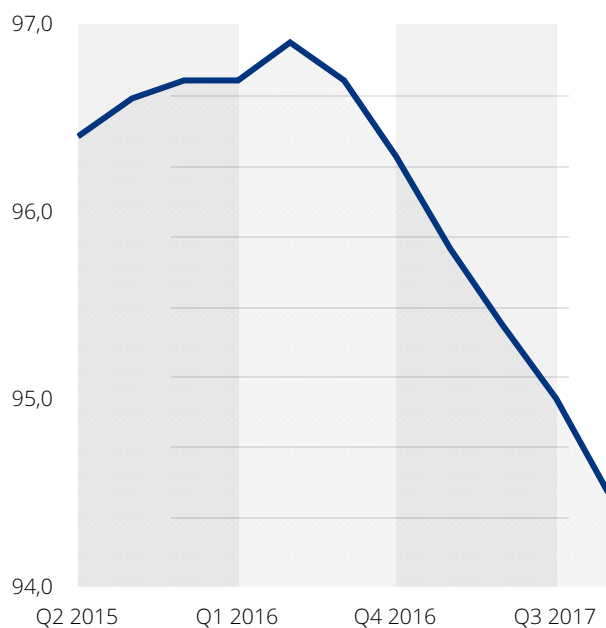
4.2.2 INZETBAARHEID

Het arbeidsverzuim was na een jarenlange daling in 2016 licht gestegen naar 3,7%. De doelstelling om het tij te keren is niet gerealiseerd. In 2017 is het arbeidsverzuim sterk toegenomen met 1,8% naar 5,5%. Dit is ruim boven het streefcijfer van 3,5%. Hoewel het arbeidsverzuim bij alle onderdelen van de organisatie is toegenomen, is het verschil

groot. Dit loopt uiteen van 4,5% in Hardenberg tot 7,0% in Hoogeveen. Zie onderstaande tabel voor de percentages arbeidsverzuim, exclusief zwangerschapsverlof.

	2015	2016	2017
Alfa-college	3,3	3,7	5,5
College van Bestuur	3,8	4,1	5,3
Bedrijfsvoering	3,7	2,8	4,8
Regio Hoogeveen	2,8	4,9	7
Regio Hardenberg	2,2	4,3	4,5
Regio Groningen	3,5	3,5	5,5

Vertaald naar inzetbaarheid betekent dit dat in 2017 94,5% van de medewerkers inzetbaar was. Ten opzichte van het hoogtepunt in de inzetbaarheid in het tweede kwartaal van 2016 (96,9%) was in 2017 ongeveer 23 fte minder inzetbaar door arbeidsverzuim. In onderstaande grafiek is de inzetbaarheid van medewerkers in de jaren 2015 tot en met 2017 weergegeven.



Uit een extern onderzoek blijkt dat de effectiviteit van de re-integratie van medewerkers tussen de tweede en tiende verzuimweek te laag is, waardoor veel medewerkers onnodig langdurig verzuimen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat verzuim als een apart proces wordt gepositioneerd en niet als onderdeel van de inzetbaarheid van de medewerkers. Dit werkt onder andere rolonduidelijkheid tussen de leidinggevende, de bedrijfsarts en HRM in de hand.

Een aanbeveling van de onderzoeker Sicco van der Sluis is om *'een reviewstructuur op te stellen waarbij de focus ligt op de sturing door de leidinggevende (en niet op het verzuim van de medewerker!)*. Het doel is de sturing op duurzame inzetbaarheid te verbeteren (succesvolle beheersing van verzuim begint bij goede sturing op inzetbaarheid).'

Het aantal keren dat een medewerker verzuimt, is een fractie gedaald van 0,82 keer in 2016 naar 0,77 keer in 2017. Dit is nog steeds lager dan het streefcijfer (1 keer). De gemiddelde verzuimduur is met ongeveer een derde deel toegenomen van 15,3 dagen in 2016 naar 20,1 dagen in 2017. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen.

In 2017 is het Alfa-college voor het eerst ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care. Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevend en HRM blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld.

De belangrijkste doelstellingen voor 2018 zijn het realiseren van een stijging van de inzetbaarheid van medewerkers en in het denken en handelen verzuim te behandelen als inzetbaarheidsvraagstuk. Aandacht voor de rol die leidinggevend hierin spelen is essentieel. Hierdoor kan de continuïteit en de kwaliteit beter worden gewaarborgd. Ook voorkomt het extra werkdruk bij collega's en kosten van vervanging en begeleiding bij de re-integratie.

4.3 PROFESSIONALISERING

De LONT-academie is de interne academie die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de individuele medewerker, teams en de organisatie in zijn geheel.

De hieronder vermelde tekst sluit aan bij de tekst in [hoofdstuk 3.6.1](#) over professionalisering zoals deze gekoppeld is aan de kwaliteitsafspraken en een plaats heeft in het kwaliteitsplan van het Alfa-college.

4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2016 was er in 2017 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft wederom een forse inspanning geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin 2.2'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Omdat het Alfa-college eist dat docenten op hbo-niveau functioneren, wordt van onbevoegde docenten geëist dat zij na indiensttreding met een 2e graads- of 1e graads-opleiding starten of een opleiding starten om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen om het kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau op te schroeven. Deze eisen worden tijdens het sollicitatiegesprek besproken en bij indiensttreding schriftelijk vastgelegd.

BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

In het schooljaar 2016 – 2017 is 'Een goed begin 2.2' structureel beleid geworden binnen het Alfa-college. Doel van dit nieuwe beleid is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. De nieuwe begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instructeurs, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs

De gestelde doelen worden bereikt en nieuwe docenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning. Het voorziet in een behoefte en er is veel enthousiasme over de opzet en de inhoud van het totaalpakket aan begeleiding. Het helpt bij het maken van 'een zachtere landing' in het mbo en draagt daarnaast bij aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docent.

In de tweede helft van 2017 zijn er circa 150 docenten en instructeurs op deze manier begeleid binnen het Alfa-college. Er zijn in totaal 8 docentbegeleiders actief en daarnaast vijf intervisoren. Ook is een aantal medewerkers actief geweest in het verzorgen van startbijeenkomsten op de verschillende locaties.

Om de kwaliteit van de begeleiding door de docentbegeleiders te borgen is besloten om het volgen van de opleiding 'Schoolopleider/Lerarenopleider' verplicht te stellen voor de docentbegeleiders. Eind juni 2017 hebben alle docentbegeleiders de genoemde opleiding afgerond.

Ingaande november 2017 fungeren de docentbegeleiders op de verschillende locaties als aanspreekpunt voor de tweedegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en Windesheim) aangaande mogelijke stageplaatsen binnen de onderwijsteams. Hiermee versterkt het Alfa-college de banden met de lerarenopleidingen, vanuit het gedachtengoed 'Samen opleiden' en vanuit het 'campus recruitment'-idee, waarbij docenten in opleiding al tijdens hun opleiding enthousiast worden gemaakt voor het lesgeven in het mbo.

PROFESSIONALISERING NIET ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2017 was de professionalisering van niet onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op vitaliteit en het reduceren van stress werden goed bezocht. Het online trainingsaanbod van GoodHabitz sluit ook goed aan op individuele scholingsvragen van niet onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

Met ingang van het Schooljaar 2017-2018 is gekozen voor een andere verdeelsleutel voor de Scholingsbudgetten. Het scholingsbudget is verdeeld in:

- Een deel LONT-academie (centraal)
- Een deel externe managementopleidingen (CvB)
- Een deel per regio/locatie/dienst (decentraal)

De LONT-academie maakt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert tevens de gelden voor bevoegdheidstrajecten.

De door de leidinggevendenden aangeleverde decentrale scholingsplannen zijn door de LONT-academie verzameld. Uit deze plannen zijn trends gesignaleerd en gelijksoortige vragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en wordt zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. Geconstateerd werd dat er binnen het Alfa-college een grote behoefte aan scholing en ontwikkeling is, waardoor in eerste instantie het bedrag aan aangevraagde scholingen boven het beschikbare budget uitsteeg. Na afweging en herprioritering van alle aanvragen konden de scholingsaanvragen worden gehonoreerd.

Elk jaar worden docenten geattendeerd op de lerarenbeurs. Inmiddels is deze mogelijkheid goed bekend bij de docenten en leidinggevenden. Er zijn 23 medewerkers die in 2017 een lerarenbeurs hebben aangevraagd voor het behalen van de bevoegdheid. In 2017 zijn 16 docenten met een Master gestart. Inmiddels hebben een aantal Master-docenten een bijdrage geleverd aan ons professionaliseringsaanbod. Samen met BVMBO hebben we in 2017 een generatiecafé georganiseerd, waar de impact van digitalisering gekoppeld aan de verschillende generaties aan de orde is geweest.

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2017 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het Lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling. De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht.

Dit jaar zijn de digitale middelen en werkvormen gekoppeld aan pedagogische en didactische thema's en hebben ze op deze manier een plek gekregen in de trainingen 'Activerende didactiek', 'Differentiëren is te leren', 'Studieloopbaanbegeleiding' en 'Jij maakt het verschil'. De trend van 2016, waarin een afname van het aantal deelnemers voor het open aanbod te zien was heeft zich in 2017 verder doorgezet. Het open aanbod werd meer benut voor teamontwikkeling. In het schooljaar 2017-2018 heeft de LONT-academie zich tot doel gesteld het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep te nemen en te bekijken hoe het aanbod voor alle medewerkers aantrekkelijker en meer zichtbaar gemaakt kan worden. Eind 2017 zijn we gestart met een online trainingsaanbod via GoodHabitz. Met dit online trainingsaanbod willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om op hun eigen tijd en gelegenheid zich te ontwikkelen.

PROFESSIONALISERING M.B.T. EXAMINERING

De scholing voor examenfunctionarissen voor 2017 was gericht op de nieuwe examenorganisatie. Het programma Examinering voert veranderingen/verbeteringen door in het examenproces. Dit gebeurt door collega's op locatie. Naast het standaardaanbod van de train-de-trainer zijn nu op alle locaties leden van de verschillende sub-examencommissies geschoold. Ook zijn alle creboregisseurs bij elkaar gekomen voor een kennisdelingsbijeenkomst om kennis en verantwoordelijkheden met elkaar af te stemmen. Daarnaast hebben de interne trainers examinatoren opgeleid, zowel naaste collega's als mensen in het werkveld. Professionalisering van examenfunctionarissen heeft hierdoor weer hernieuwde aandacht gekregen. Ook dit jaar zijn er weer examentrajecten voor taalassessoren aangeboden. De betrokkenheid van de leidinggevende is merkbaar.

4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

Het Alfa-college faciliteert zijn 50 leidinggevenden in een leiderschapsprogramma 'Leader in the Lead'. Dit is een vierjarig programma waarin we inmiddels halverwege zijn. De doelstelling die aan het programma gekoppeld is, wordt als volgt beschreven: "*Leidinggevenden nemen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en stellen die parallel aan het*

belang van de organisatie; zij zijn rolmodel voor studenten en collega's. Door te werken aan de volgende (sub)doelen: ken jezelf als leidinggevende, ken je vak als leidinggevende en ken de wereld, verwachten we dit ambitieuze doel te realiseren." Het programma wordt naast eigen medewerkers, begeleid door 2 externe adviseurs van bureau Twijnstra en Gudde.

In het eerste jaar van het programma lag de focus meer op processen op persoonlijk niveau, waarbij 'persoonlijke ontwikkeling, professionalisering en cohesie' centraal stonden. Afgelopen jaar hebben we ons meer gericht op de relatie tussen leidinggevend en de organisatiedoelen, waarbij 'samenwerking, navigatie en cohesie' centraal stonden. Dit betekent dat we samen naar belangrijke en actuele onderwerpen hebben gekeken, samen richting hebben bepaald en dat we samen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie. Hierin zijn de speerpunten uit 'de kaderbrief die voortkomen uit het strategisch beleid 'Doelbewust naar buiten' leidend geweest.

Het Alfa-college heeft als doel dat het een lerende organisatie wil zijn, een professionele leergemeenschap. Deze insteek heeft een duidelijke plek in het programma en vormt een terugkerend thema. Zo is er bijvoorbeeld aan collectieve complexe organisatievraagstukken gewerkt en wordt er, naast externe sprekers, veel gebruik gemaakt van kennis en kunde van deelnemers aan het programma en collega's uit de organisatie. Daarnaast is er een programmaraad (bestaande uit deelnemers van het programma) ingesteld die door het programmateam consulteed wordt om de kwaliteit en aansluiting bij de behoefte te waarborgen.

4.4 MOBILITEIT

4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

In 2017 is loopbaanontwikkeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, een belangrijk aandachtsgebied geweest binnen de LONT-academie. Medewerkers kunnen in een loopbaantraject onder andere onderzoeken waar hun kracht ligt, hoe zij hun inzetbaarheid kunnen vergroten en welke nieuwe mogelijkheden er zijn naar ander werk of taken.

Het aantal individueel begeleidde medewerkers in een loopbaantraject is met 22 deelnemers vrijwel constant gebleven (23 in 2016). Daarnaast is vanuit de LONT-academie met 10 medewerkers een loopbaangesprek gevoerd. Dit lijkt een nieuwe behoefte te zijn, van een curatieve inzet van loopbaangesprekken naar een meer preventief gerichte gesprekken, waarbij de loopbaanvraag van een medewerker wordt verkend en meegedacht over de te nemen verdere stappen. Een mogelijke verklaring is de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het nu maar ook in de toekomst geestelijk en lichamelijk fit blijven van medewerkers. Hierbij is bewustwording van medewerkers en het stimuleren van hun eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor hun eigen inzetbaarheid een belangrijk thema. Het is in een snel veranderende wereld van belang om als medewerker mee te bewegen. Hiermee houdt de medewerker meer de regie op eigen loopbaan.

Het stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid, het in beweging komen van medewerkers, kan ook bijdragen aan een toekomstbestendig personeelsbestand. Binnen het team HRM is daarom eind 2017 een adviseur als trekker op de thema's Mobiliteit en Inzetbaarheid ingezet. Loopbaanontwikkeling, zowel in- als extern, zal de komende jaren, mede

door de realisatie van het SPP, meer aandacht krijgen.

Naast het individueel begeleiden in loopbaanontwikkeling, is er in 2017 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Daarnaast is in Hoogeveen door 12 deelnemers meegedaan aan de 'Week van de uitwisseling'; zij konden een kijkje nemen in een andere organisatie.

4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

Begin 2017 ontvingen 45 oud-medewerkers een WW-uitkering (gemiddeld 2017: 44). Er zijn in 2017 27 oud-medewerkers de WW ingestroomd en 33 oud-medewerkers uit de WW uitgestroomd. Eind 2017 waren er dus nog 39 oud-medewerkers met een WW-uitkering. Redenen van uitstroom uit de WW waren o.a.: het vinden van werk elders, her-indiensttreding bij het Alfa-college of het aflopen van de uitkeringsperiode. Begin 2017 ontvingen 50 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BW, een cao-aanvulling op de WW-uitkering; gemiddeld waren er in 2017 47 BW-gerechtigden). Per saldo zijn 6 personen uitgestroomd, waardoor er eind 2017 nog 44 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvingen. USG Restart heeft vanaf de zomer een grote inventarisatie van de WW & BW-portefeuille gedaan. Doel hiervan is om de ex-medewerkers te helpen bij het vinden van passend werk en hiermee het totaal aan uitkeringsgelden (op conto van het Alfa-college) te verminderen. Hieruit zijn er ca. 28 oud-medewerkers bij Restart aan een re-integratietraject begonnen. Dit is gepaard gegaan met het afbouwen van de interne begeleiding van oud-medewerkers. Het is mooi te zien dat de inspanningen om bovengenoemde zaken goed in beeld te brengen, vruchten heeft afgeworpen.

Het beleid van het Alfa-college is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen de basis voor de relatie tussen het Alfa-college en zijn medewerkers. Goed werkgeverschap behelst onder andere zorgvuldigheid in het handelen, het kunnen motiveren van beslissingen die worden genomen en het hebben van vertrouwen in de medewerker.

In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, zal in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging worden gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering.

De inspanningen van de adviseur mobiliteit zijn erop gericht deze medewerkers reeds voor ontslag te begeleiden van werk naar werk. Als dat niet lukt wordt een externe partij ingeschakeld voor de verdere loopbaanbegeleiding. Op basis van de arbeidsmarktkansen worden maatwerkafspraken gemaakt over de intensiteit van het begeleidingstraject. Zo wordt getracht de betrokkenen ook na ontslag zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en de financiële lasten zo laag mogelijk te houden.

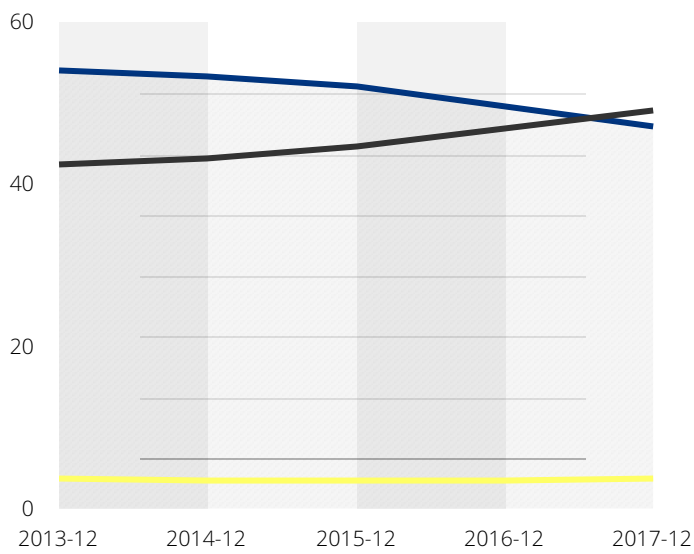
4.5 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

In 2013 is samen met het nieuwe Functiebouwwerk Onderwijs beleid geïmplementeerd dat de doorstroom van docenten naar de salarisschalen LC en LD moest stimuleren. Daarbij is een doelstelling geformuleerd voor het percentage docenten in de LB-, LC- en LD-salarisschaal.

Ondanks het flankerend beleid, 'Ontwikkelen & beoordelen' en 'Professionalisering & scholing', is de trend het tegenovergestelde: een daling van docenten in de LC- en LD-schaal. Ook aanpassing van de eisen heeft de trend niet gekeerd. Resultaat is dat in december 2017 de doelstelling niet is gehaald.

	beginsituatie augustus 2013	doelstelling december 2017	realisatie december 2017
LB	51,5	45,0	62,6
LC	44,6	50,0	34,7
LD	3,9	5,0	2,7

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is te weinig rekening gehouden met de invloed van grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als echter gekeken wordt naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2017 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in die periode als volgt ontwikkeld:



— LB — LC — LD

Doel voor 2018 is een ombuiging van de trend door in aansluiting op de vlootshouw in het kader van het strategisch personeelsplan actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject.

4.6 BVMBO

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

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

De twee ambassadeurs hebben in 2017 verschillende activiteiten ontplooid. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

Uitwisselingsbijeenkomsten voor opleiders die een studie volgen met een opleidersbeurs. Er zijn bijeenkomsten gehouden vanuit de Teacher in the Lead gedachte waarbij deelnemers met elkaar op zoek gaan naar verdieping van het vak en daardoor de kwaliteit van onderwijs vergroten. Er is een groot onderwijscongres georganiseerd waarbij ook bedrijven en maatschappelijke partners betrokken werden. Onderwerpen waren o.a. hoe mensen hun leven in eigen hand kunnen nemen en wat de rol van de docent en de school daarin is, de rol van sfeer en beleving, in het algemeen en in het onderwijsproces in het bijzonder. Ook was er aandacht voor de verschillen tussen generaties, voor hoe we leren, de banen van de toekomst en het onderwijs, wat zijn de kansen en hoe kunnen we die pakken. Er is een netwerk gerealiseerd van stakeholders voor de BVMBO-activiteiten op alle locaties van het Alfa-college. Deze medewerkers willen zich actief inzetten voor activiteiten die vanuit de BVMBO geïndiceerd worden. Er is een intensivering van de samenwerking met de LONT-academie.

Met deze activiteiten hebben de ambassadeurs bijgedragen aan de professionalisering van medewerkers, aan onderlinge verbondenheid van medewerkers en aan de bekendheid van de BVMBO binnen het Alfa-college. In 2018 worden de meeste van deze activiteiten voortgezet of herhaald en aangevuld met nieuwe evenementen. Ook de directeuren zijn, ook al zijn ze geen lid van de BVMBO, erg geïnteresseerd in de activiteiten die de BVMBO organiseert.

PERSONEEL

4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

De ambitie voor 2017 was de verdieping en concretisering van de strategische personeelsplannen van de regio's en de service-unit Bedrijfsvoering. Deze eenheden zijn hierin geslaagd. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevendenden samen met HRM zijn ontwikkeld. De mate van rijpheid varieert per plan. Zo is nog niet voor elk team een goede, kwalitatieve vlootschouw gerealiseerd.

De uitgevoerde vlootschouwen geven de leidinggevendenden handvatten om in 2018 meer dan voorheen te sturen op de (toekomstige) inzet van medewerkers. Bijvoorbeeld door docenten actief te stimuleren gebruik te maken van de doorstroommogelijkheden.

De uitdagingen in 2018 zijn een kwalitatieve slag te maken in de vlootschouw, de medewerkers daarbij actief te betrekken en de opbrengst van SPP te gebruiken bij de inzet van andere HR-instrumenten.

4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

4.2.1 VITALITEITSBELEID

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college met betrekking tot vitaliteitsbeleid is als volgt geformuleerd:

'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. Activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd onder de naam 'Fit for Life'. Om de voortgang te bewaken wordt gebruik gemaakt van de BRAVO-company check. Dit jaar was het doel vanuit het vitaliteitsbeleid om op minimaal 4 van de 5 BRAVO-thema's een 'goed bezig' te scoren en om op alle thema's minimaal 'goed op weg' te scoren. Op basis van de bereikte resultaten heeft de dienst P&O de BRAVO-company check ingevuld.

thema	status Company check 2017	punten
Algemeen (max 10)	Goed bezig	9 van de 10 punten (90%)
Bewegen (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Roken (max 24)	Goed bezig	18 van de 24 punten (75,00%)
Alcohol (max 22)	Goed op weg	14 van de 22 punten (63,63%)
Voeding (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Ontspanning (max 28)	Goed bezig	24 van de 28 punten (85,71%)

Alle BRAVO-onderdelen zijn ten opzichte van het vorig jaar gestegen. De doelstelling om op vier van de vijf onderdelen 'goed bezig' te scoren is behaald. Het onderdeel 'alcohol' behoeft komend jaar aandacht. Het onderdeel is gestegen van 'nog veel te doen' naar 'goed op weg'.

Voor de verschillende activiteiten was er in 2017 volop belangstelling. Er hebben 367 medewerkers meegedaan met verschillende workshops en activiteiten. Door de gezondheidsweek en door tijdens startdagen en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod en met enthousiasme meegedaan.

De workshop over Goed slapen, 'Vrolijk door de overgang' en 'Mind-Zit' (een bewustwordingsprogramma over minder zitten) waren dit jaar nieuw en werden goed ontvangen. Wederom een stijging van het aantal deelnemers bij de wandeltweedaagse 'Tocht om de Noord' en het Hardloopevenement 'de 4 mijl'. Net als vorig jaar waren deze activiteiten een succes. Het grootste succes dit jaar was de sponsorwielertocht van De Alfa-Bikers. Zij hebben met HomeRide 10.000 euro opgehaald voor het Ronald McDonald Kinderfonds voor de bouw van Ronald McDonald Huizen.

Het structurele aanbod van 'Fit for life voor medewerkers' bestaat momenteel uit de cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, Tai-chi, Compassietraining, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', de cursus Afvallen zonder zweten, Hardloop evenement '4 mijl', Cascade run, Stoelmassage, Alfa voetbal, de Sportregeling, de Fietsregeling en 2 op 5 regeling. Bij het laatste aanbod kunnen medewerkers gratis twee weken een E-bike uitproberen. De regeling heeft zijn doel behaald. Dit jaar hebben namelijk 95 medewerkers een E-bike aangeschaft. Dat is twee keer zoveel als het jaar ervoor. Het doel is om steeds meer medewerkers op de (E-) fiets naar het werk te laten reizen.

Komend jaar gaan we op dezelfde enthousiaste wijze gezondheidsactiviteiten voor medewerkers aanbieden. Daarvoor is vanuit de afdeling HRM, door de adviseur Gezondheidsmanagement, extra aandacht. Er is een programmaplan opgesteld waarbij regie van de medewerkers op de eigen gezondheid centraal staat. Hierbij is de medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. Vanuit het programmaplan staan bewustwording en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid centraal. De mogelijkheden die in het kader van de werkkostenregeling worden aangeboden (sportregeling, fietsregeling etc.) en andere activiteiten rondom Fit for Life dragen hieraan bij. De medewerker heeft hier ook een voorbeeldfunctie naar de studenten. Het Alfa-college faciliteert hierbij.

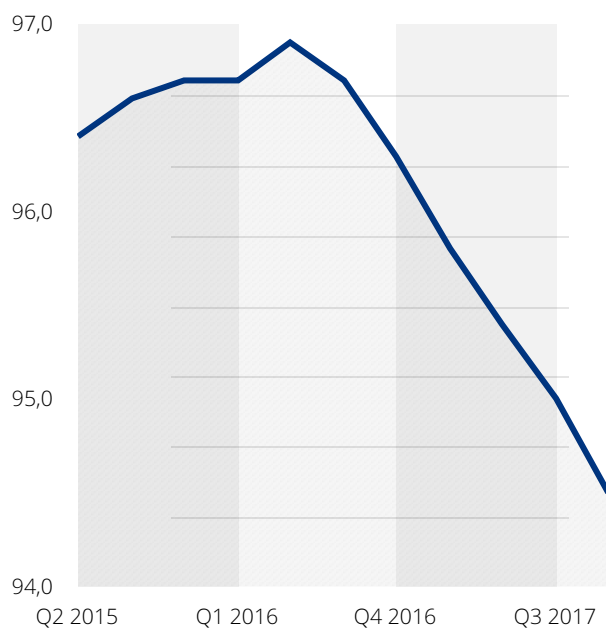
4.2.2 INZETBAARHEID

Het arbeidsverzuim was na een jarenlange daling in 2016 licht gestegen naar 3,7%. De doelstelling om het tij te keren is niet gerealiseerd. In 2017 is het arbeidsverzuim sterk toegenomen met 1,8% naar 5,5%. Dit is ruim boven het streefcijfer van 3,5%. Hoewel het arbeidsverzuim bij alle onderdelen van de organisatie is toegenomen, is het verschil

groot. Dit loopt uiteen van 4,5% in Hardenberg tot 7,0% in Hoogeveen. Zie onderstaande tabel voor de percentages arbeidsverzuim, exclusief zwangerschapsverlof.

	2015	2016	2017
Alfa-college	3,3	3,7	5,5
College van Bestuur	3,8	4,1	5,3
Bedrijfsvoering	3,7	2,8	4,8
Regio Hoogeveen	2,8	4,9	7
Regio Hardenberg	2,2	4,3	4,5
Regio Groningen	3,5	3,5	5,5

Vertaald naar inzetbaarheid betekent dit dat in 2017 94,5% van de medewerkers inzetbaar was. Ten opzichte van het hoogtepunt in de inzetbaarheid in het tweede kwartaal van 2016 (96,9%) was in 2017 ongeveer 23 fte minder inzetbaar door arbeidsverzuim. In onderstaande grafiek is de inzetbaarheid van medewerkers in de jaren 2015 tot en met 2017 weergegeven.



Uit een extern onderzoek blijkt dat de effectiviteit van de re-integratie van medewerkers tussen de tweede en tiende verzuimweek te laag is, waardoor veel medewerkers onnodig langdurig verzuimen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat verzuim als een apart proces wordt gepositioneerd en niet als onderdeel van de inzetbaarheid van de medewerkers. Dit werkt onder andere rolonduidelijkheid tussen de leidinggevende, de bedrijfsarts en HRM in de hand.

Een aanbeveling van de onderzoeker Sicco van der Sluis is om *'een reviewstructuur op te stellen waarbij de focus ligt op de sturing door de leidinggevende (en niet op het verzuim van de medewerker!)*. Het doel is de sturing op duurzame inzetbaarheid te verbeteren (succesvolle beheersing van verzuim begint bij goede sturing op inzetbaarheid).'

Het aantal keren dat een medewerker verzuimt, is een fractie gedaald van 0,82 keer in 2016 naar 0,77 keer in 2017. Dit is nog steeds lager dan het streefcijfer (1 keer). De gemiddelde verzuimduur is met ongeveer een derde deel toegenomen van 15,3 dagen in 2016 naar 20,1 dagen in 2017. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen.

In 2017 is het Alfa-college voor het eerst ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care. Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevend en HRM blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld.

De belangrijkste doelstellingen voor 2018 zijn het realiseren van een stijging van de inzetbaarheid van medewerkers en in het denken en handelen verzuim te behandelen als inzetbaarheidsvraagstuk. Aandacht voor de rol die leidinggevend hierin spelen is essentieel. Hierdoor kan de continuïteit en de kwaliteit beter worden gewaarborgd. Ook voorkomt het extra werkdruk bij collega's en kosten van vervanging en begeleiding bij de re-integratie.

4.3 PROFESSIONALISERING

De LONT-academie is de interne academie die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de individuele medewerker, teams en de organisatie in zijn geheel.

De hieronder vermelde tekst sluit aan bij de tekst in [hoofdstuk 3.6.1](#) over professionalisering zoals deze gekoppeld is aan de kwaliteitsafspraken en een plaats heeft in het kwaliteitsplan van het Alfa-college.

4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2016 was er in 2017 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft wederom een forse inspanning geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin 2.2'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Omdat het Alfa-college eist dat docenten op hbo-niveau functioneren, wordt van onbevoegde docenten geëist dat zij na indiensttreding met een 2e graads- of 1e graads-opleiding starten of een opleiding starten om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen om het kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau op te schroeven. Deze eisen worden tijdens het sollicitatiegesprek besproken en bij indiensttreding schriftelijk vastgelegd.

BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

In het schooljaar 2016 – 2017 is 'Een goed begin 2.2' structureel beleid geworden binnen het Alfa-college. Doel van dit nieuwe beleid is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. De nieuwe begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instructeurs, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs

De gestelde doelen worden bereikt en nieuwe docenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning. Het voorziet in een behoefte en er is veel enthousiasme over de opzet en de inhoud van het totaalpakket aan begeleiding. Het helpt bij het maken van 'een zachtere landing' in het mbo en draagt daarnaast bij aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docent.

In de tweede helft van 2017 zijn er circa 150 docenten en instructeurs op deze manier begeleid binnen het Alfa-college. Er zijn in totaal 8 docentbegeleiders actief en daarnaast vijf intervisoren. Ook is een aantal medewerkers actief geweest in het verzorgen van startbijeenkomsten op de verschillende locaties.

Om de kwaliteit van de begeleiding door de docentbegeleiders te borgen is besloten om het volgen van de opleiding 'Schoolopleider/Lerarenopleider' verplicht te stellen voor de docentbegeleiders. Eind juni 2017 hebben alle docentbegeleiders de genoemde opleiding afgerond.

Ingaande november 2017 fungeren de docentbegeleiders op de verschillende locaties als aanspreekpunt voor de tweedegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en Windesheim) aangaande mogelijke stageplaatsen binnen de onderwijsteams. Hiermee versterkt het Alfa-college de banden met de lerarenopleidingen, vanuit het gedachtengoed 'Samen opleiden' en vanuit het 'campus recruitment'-idee, waarbij docenten in opleiding al tijdens hun opleiding enthousiast worden gemaakt voor het lesgeven in het mbo.

PROFESSIONALISERING NIET ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2017 was de professionalisering van niet onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op vitaliteit en het reduceren van stress werden goed bezocht. Het online trainingsaanbod van GoodHabitz sluit ook goed aan op individuele scholingsvragen van niet onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

Met ingang van het Schooljaar 2017-2018 is gekozen voor een andere verdeelsleutel voor de Scholingsbudgetten. Het scholingsbudget is verdeeld in:

- Een deel LONT-academie (centraal)
- Een deel externe managementopleidingen (CvB)
- Een deel per regio/locatie/dienst (decentraal)

De LONT-academie maakt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert tevens de gelden voor bevoegdheidstrajecten.

De door de leidinggevendenden aangeleverde decentrale scholingsplannen zijn door de LONT-academie verzameld. Uit deze plannen zijn trends gesignaleerd en gelijksoortige vragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en wordt zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. Geconstateerd werd dat er binnen het Alfa-college een grote behoefte aan scholing en ontwikkeling is, waardoor in eerste instantie het bedrag aan aangevraagde scholingen boven het beschikbare budget uitsteeg. Na afweging en herprioritering van alle aanvragen konden de scholingsaanvragen worden gehonoreerd.

Elk jaar worden docenten geattendeerd op de lerarenbeurs. Inmiddels is deze mogelijkheid goed bekend bij de docenten en leidinggevendenden. Er zijn 23 medewerkers die in 2017 een lerarenbeurs hebben aangevraagd voor het behalen van de bevoegdheid. In 2017 zijn 16 docenten met een Master gestart. Inmiddels hebben een aantal Master-docenten een bijdrage geleverd aan ons professionaliseringsaanbod. Samen met BVMBO hebben we in 2017 een generatiecafé georganiseerd, waar de impact van digitalisering gekoppeld aan de verschillende generaties aan de orde is geweest.

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2017 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het Lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling. De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht.

Dit jaar zijn de digitale middelen en werkvormen gekoppeld aan pedagogische en didactische thema's en hebben ze op deze manier een plek gekregen in de trainingen 'Activerende didactiek', 'Differentiëren is te leren', 'Studieloopbaanbegeleiding' en 'Jij maakt het verschil'. De trend van 2016, waarin een afname van het aantal deelnemers voor het open aanbod te zien was heeft zich in 2017 verder doorgezet. Het open aanbod werd meer benut voor teamontwikkeling. In het schooljaar 2017-2018 heeft de LONT-academie zich tot doel gesteld het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep te nemen en te bekijken hoe het aanbod voor alle medewerkers aantrekkelijker en meer zichtbaar gemaakt kan worden. Eind 2017 zijn we gestart met een online trainingsaanbod via GoodHabitz. Met dit online trainingsaanbod willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om op hun eigen tijd en gelegenheid zich te ontwikkelen.

PROFESSIONALISERING M.B.T. EXAMINERING

De scholing voor examenfunctionarissen voor 2017 was gericht op de nieuwe examenorganisatie. Het programma Examinering voert veranderingen/verbeteringen door in het examenproces. Dit gebeurt door collega's op locatie. Naast het standaardaanbod van de train-de-trainer zijn nu op alle locaties leden van de verschillende sub-examencommissies geschoold. Ook zijn alle creboregisseurs bij elkaar gekomen voor een kennisdelingsbijeenkomst om kennis en verantwoordelijkheden met elkaar af te stemmen. Daarnaast hebben de interne trainers examinatoren opgeleid, zowel naaste collega's als mensen in het werkveld. Professionalisering van examenfunctionarissen heeft hierdoor weer hernieuwde aandacht gekregen. Ook dit jaar zijn er weer examentrajecten voor taalassessoren aangeboden. De betrokkenheid van de leidinggevende is merkbaar.

4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

Het Alfa-college faciliteert zijn 50 leidinggevendenden in een leiderschapsprogramma 'Leader in the Lead'. Dit is een vierjarig programma waarin we inmiddels halverwege zijn. De doelstelling die aan het programma gekoppeld is, wordt als volgt beschreven: *"Leidinggevendenden nemen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en stellen die parallel aan het*

belang van de organisatie; zij zijn rolmodel voor studenten en collega's. Door te werken aan de volgende (sub)doelen: ken jezelf als leidinggevende, ken je vak als leidinggevende en ken de wereld, verwachten we dit ambitieuze doel te realiseren." Het programma wordt naast eigen medewerkers, begeleid door 2 externe adviseurs van bureau Twijnstra en Gudde.

In het eerste jaar van het programma lag de focus meer op processen op persoonlijk niveau, waarbij 'persoonlijke ontwikkeling, professionalisering en cohesie' centraal stonden. Afgelopen jaar hebben we ons meer gericht op de relatie tussen leidinggevend en de organisatiedoelen, waarbij 'samenwerking, navigatie en cohesie' centraal stonden. Dit betekent dat we samen naar belangrijke en actuele onderwerpen hebben gekeken, samen richting hebben bepaald en dat we samen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie. Hierin zijn de speerpunten uit 'de kaderbrief die voortkomen uit het strategisch beleid 'Doelbewust naar buiten' leidend geweest.

Het Alfa-college heeft als doel dat het een lerende organisatie wil zijn, een professionele leergemeenschap. Deze insteek heeft een duidelijke plek in het programma en vormt een terugkerend thema. Zo is er bijvoorbeeld aan collectieve complexe organisatievraagstukken gewerkt en wordt er, naast externe sprekers, veel gebruik gemaakt van kennis en kunde van deelnemers aan het programma en collega's uit de organisatie. Daarnaast is er een programmaraad (bestaande uit deelnemers van het programma) ingesteld die door het programmateam consulteed wordt om de kwaliteit en aansluiting bij de behoefte te waarborgen.

4.4 MOBILITEIT

4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

In 2017 is loopbaanontwikkeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, een belangrijk aandachtsgebied geweest binnen de LONT-academie. Medewerkers kunnen in een loopbaantraject onder andere onderzoeken waar hun kracht ligt, hoe zij hun inzetbaarheid kunnen vergroten en welke nieuwe mogelijkheden er zijn naar ander werk of taken.

Het aantal individueel begeleidde medewerkers in een loopbaantraject is met 22 deelnemers vrijwel constant gebleven (23 in 2016). Daarnaast is vanuit de LONT-academie met 10 medewerkers een loopbaangesprek gevoerd. Dit lijkt een nieuwe behoefte te zijn, van een curatieve inzet van loopbaangesprekken naar een meer preventief gerichte gesprekken, waarbij de loopbaanvraag van een medewerker wordt verkend en meegedacht over de te nemen verdere stappen. Een mogelijke verklaring is de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het nu maar ook in de toekomst geestelijk en lichamelijk fit blijven van medewerkers. Hierbij is bewustwording van medewerkers en het stimuleren van hun eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor hun eigen inzetbaarheid een belangrijk thema. Het is in een snel veranderende wereld van belang om als medewerker mee te bewegen. Hiermee houdt de medewerker meer de regie op eigen loopbaan.

Het stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid, het in beweging komen van medewerkers, kan ook bijdragen aan een toekomstbestendig personeelsbestand. Binnen het team HRM is daarom eind 2017 een adviseur als trekker op de thema's Mobiliteit en Inzetbaarheid ingezet. Loopbaanontwikkeling, zowel in- als extern, zal de komende jaren, mede

door de realisatie van het SPP, meer aandacht krijgen.

Naast het individueel begeleiden in loopbaanontwikkeling, is er in 2017 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Daarnaast is in Hoogeveen door 12 deelnemers meegedaan aan de 'Week van de uitwisseling'; zij konden een kijkje nemen in een andere organisatie.

4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

Begin 2017 ontvingen 45 oud-medewerkers een WW-uitkering (gemiddeld 2017: 44). Er zijn in 2017 27 oud-medewerkers de WW ingestroomd en 33 oud-medewerkers uit de WW uitgestroomd. Eind 2017 waren er dus nog 39 oud-medewerkers met een WW-uitkering. Redenen van uitstroom uit de WW waren o.a.: het vinden van werk elders, her-indiensttreding bij het Alfa-college of het aflopen van de uitkeringsperiode. Begin 2017 ontvingen 50 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BW, een cao-aanvulling op de WW-uitkering; gemiddeld waren er in 2017 47 BW-gerechtigden). Per saldo zijn 6 personen uitgestroomd, waardoor er eind 2017 nog 44 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvingen. USG Restart heeft vanaf de zomer een grote inventarisatie van de WW & BW-portefeuille gedaan. Doel hiervan is om de ex-medewerkers te helpen bij het vinden van passend werk en hiermee het totaal aan uitkeringsgelden (op conto van het Alfa-college) te verminderen. Hieruit zijn er ca. 28 oud-medewerkers bij Restart aan een re-integratietraject begonnen. Dit is gepaard gegaan met het afbouwen van de interne begeleiding van oud-medewerkers. Het is mooi te zien dat de inspanningen om bovengenoemde zaken goed in beeld te brengen, vruchten heeft afgeworpen.

Het beleid van het Alfa-college is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen de basis voor de relatie tussen het Alfa-college en zijn medewerkers. Goed werkgeverschap behelst onder andere zorgvuldigheid in het handelen, het kunnen motiveren van beslissingen die worden genomen en het hebben van vertrouwen in de medewerker.

In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, zal in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging worden gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering.

De inspanningen van de adviseur mobiliteit zijn erop gericht deze medewerkers reeds voor ontslag te begeleiden van werk naar werk. Als dat niet lukt wordt een externe partij ingeschakeld voor de verdere loopbaanbegeleiding. Op basis van de arbeidsmarktkansen worden maatwerkafspraken gemaakt over de intensiteit van het begeleidingstraject. Zo wordt getracht de betrokkenen ook na ontslag zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en de financiële lasten zo laag mogelijk te houden.

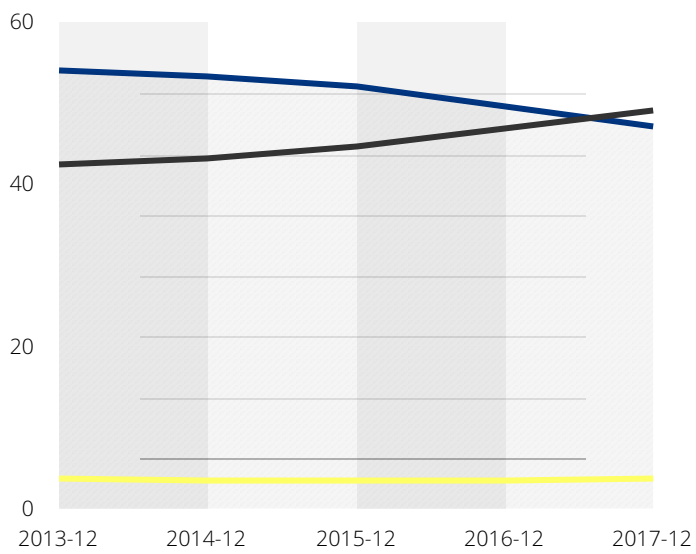
4.5 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

In 2013 is samen met het nieuwe Functiebouwwerk Onderwijs beleid geïmplementeerd dat de doorstroom van docenten naar de salarisschalen LC en LD moest stimuleren. Daarbij is een doelstelling geformuleerd voor het percentage docenten in de LB-, LC- en LD-salarisschaal.

Ondanks het flankerend beleid, 'Ontwikkelen & beoordelen' en 'Professionalisering & scholing', is de trend het tegenovergestelde: een daling van docenten in de LC- en LD-schaal. Ook aanpassing van de eisen heeft de trend niet gekeerd. Resultaat is dat in december 2017 de doelstelling niet is gehaald.

	beginsituatie augustus 2013	doelstelling december 2017	realisatie december 2017
LB	51,5	45,0	62,6
LC	44,6	50,0	34,7
LD	3,9	5,0	2,7

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is te weinig rekening gehouden met de invloed van grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als echter gekeken wordt naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2017 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in die periode als volgt ontwikkeld:



— LB — LC — LD

Doel voor 2018 is een ombuiging van de trend door in aansluiting op de vlootshouw in het kader van het strategisch personeelsplan actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject.

4.6 BVMBO

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

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

De twee ambassadeurs hebben in 2017 verschillende activiteiten ontplooid. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

Uitwisselingsbijeenkomsten voor opleiders die een studie volgen met een opleidersbeurs. Er zijn bijeenkomsten gehouden vanuit de Teacher in the Lead gedachte waarbij deelnemers met elkaar op zoek gaan naar verdieping van het vak en daardoor de kwaliteit van onderwijs vergroten. Er is een groot onderwijscongres georganiseerd waarbij ook bedrijven en maatschappelijke partners betrokken werden. Onderwerpen waren o.a. hoe mensen hun leven in eigen hand kunnen nemen en wat de rol van de docent en de school daarin is, de rol van sfeer en beleving, in het algemeen en in het onderwijsproces in het bijzonder. Ook was er aandacht voor de verschillen tussen generaties, voor hoe we leren, de banen van de toekomst en het onderwijs, wat zijn de kansen en hoe kunnen we die pakken. Er is een netwerk gerealiseerd van stakeholders voor de BVMBO-activiteiten op alle locaties van het Alfa-college. Deze medewerkers willen zich actief inzetten voor activiteiten die vanuit de BVMBO geïndiceerd worden. Er is een intensivering van de samenwerking met de LONT-academie.

Met deze activiteiten hebben de ambassadeurs bijgedragen aan de professionalisering van medewerkers, aan onderlinge verbondenheid van medewerkers en aan de bekendheid van de BVMBO binnen het Alfa-college. In 2018 worden de meeste van deze activiteiten voortgezet of herhaald en aangevuld met nieuwe evenementen. Ook de directeurs zijn, ook al zijn ze geen lid van de BVMBO, erg geïnteresseerd in de activiteiten die de BVMBO organiseert.

PERSONEEL

4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

De ambitie voor 2017 was de verdieping en concretisering van de strategische personeelsplannen van de regio's en de service-unit Bedrijfsvoering. Deze eenheden zijn hierin geslaagd. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevendenden samen met HRM zijn ontwikkeld. De mate van rijpheid varieert per plan. Zo is nog niet voor elk team een goede, kwalitatieve vlootschouw gerealiseerd.

De uitgevoerde vlootschouwen geven de leidinggevendenden handvatten om in 2018 meer dan voorheen te sturen op de (toekomstige) inzet van medewerkers. Bijvoorbeeld door docenten actief te stimuleren gebruik te maken van de doorstroommogelijkheden.

De uitdagingen in 2018 zijn een kwalitatieve slag te maken in de vlootschouw, de medewerkers daarbij actief te betrekken en de opbrengst van SPP te gebruiken bij de inzet van andere HR-instrumenten.

4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

4.2.1 VITALITEITSBELEID

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college met betrekking tot vitaliteitsbeleid is als volgt geformuleerd:

'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. Activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd onder de naam 'Fit for Life'. Om de voortgang te bewaken wordt gebruik gemaakt van de BRAVO-company check. Dit jaar was het doel vanuit het vitaliteitsbeleid om op minimaal 4 van de 5 BRAVO-thema's een 'goed bezig' te scoren en om op alle thema's minimaal 'goed op weg' te scoren. Op basis van de bereikte resultaten heeft de dienst P&O de BRAVO-company check ingevuld.

thema	status Company check 2017	punten
Algemeen (max 10)	Goed bezig	9 van de 10 punten (90%)
Bewegen (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Roken (max 24)	Goed bezig	18 van de 24 punten (75,00%)
Alcohol (max 22)	Goed op weg	14 van de 22 punten (63,63%)
Voeding (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Ontspanning (max 28)	Goed bezig	24 van de 28 punten (85,71%)

Alle BRAVO-onderdelen zijn ten opzichte van het vorig jaar gestegen. De doelstelling om op vier van de vijf onderdelen 'goed bezig' te scoren is behaald. Het onderdeel 'alcohol' behoeft komend jaar aandacht. Het onderdeel is gestegen van 'nog veel te doen' naar 'goed op weg'.

Voor de verschillende activiteiten was er in 2017 volop belangstelling. Er hebben 367 medewerkers meegedaan met verschillende workshops en activiteiten. Door de gezondheidsweek en door tijdens startdagen en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod en met enthousiasme meegedaan.

De workshop over Goed slapen, 'Vrolijk door de overgang' en 'Mind-Zit' (een bewustwordingsprogramma over minder zitten) waren dit jaar nieuw en werden goed ontvangen. Wederom een stijging van het aantal deelnemers bij de wandeltweedaagse 'Tocht om de Noord' en het Hardloopevenement 'de 4 mijl'. Net als vorig jaar waren deze activiteiten een succes. Het grootste succes dit jaar was de sponsorwielertocht van De Alfa-Bikers. Zij hebben met HomeRide 10.000 euro opgehaald voor het Ronald McDonald Kinderfonds voor de bouw van Ronald McDonald Huizen.

Het structurele aanbod van 'Fit for life voor medewerkers' bestaat momenteel uit de cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, Tai-chi, Compassietraining, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', de cursus Afvallen zonder zweten, Hardloop evenement '4 mijl', Cascade run, Stoelmassage, Alfa voetbal, de Sportregeling, de Fietsregeling en 2 op 5 regeling. Bij het laatste aanbod kunnen medewerkers gratis twee weken een E-bike uitproberen. De regeling heeft zijn doel behaald. Dit jaar hebben namelijk 95 medewerkers een E-bike aangeschaft. Dat is twee keer zoveel als het jaar ervoor. Het doel is om steeds meer medewerkers op de (E-) fiets naar het werk te laten reizen.

Komend jaar gaan we op dezelfde enthousiaste wijze gezondheidsactiviteiten voor medewerkers aanbieden. Daarvoor is vanuit de afdeling HRM, door de adviseur Gezondheidsmanagement, extra aandacht. Er is een programmaplan opgesteld waarbij regie van de medewerkers op de eigen gezondheid centraal staat. Hierbij is de medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. Vanuit het programmaplan staan bewustwording en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid centraal. De mogelijkheden die in het kader van de werkkostenregeling worden aangeboden (sportregeling, fietsregeling etc.) en andere activiteiten rondom Fit for Life dragen hieraan bij. De medewerker heeft hier ook een voorbeeldfunctie naar de studenten. Het Alfa-college faciliteert hierbij.

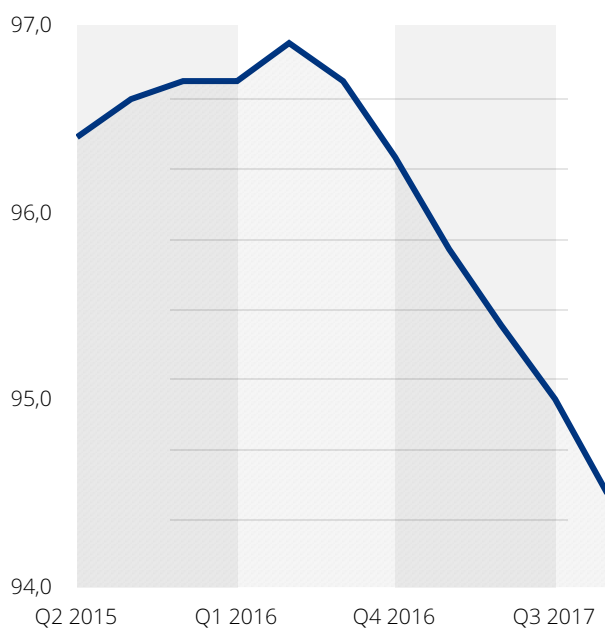
4.2.2 INZETBAARHEID

Het arbeidsverzuim was na een jarenlange daling in 2016 licht gestegen naar 3,7%. De doelstelling om het tij te keren is niet gerealiseerd. In 2017 is het arbeidsverzuim sterk toegenomen met 1,8% naar 5,5%. Dit is ruim boven het streefcijfer van 3,5%. Hoewel het arbeidsverzuim bij alle onderdelen van de organisatie is toegenomen, is het verschil

groot. Dit loopt uiteen van 4,5% in Hardenberg tot 7,0% in Hoogeveen. Zie onderstaande tabel voor de percentages arbeidsverzuim, exclusief zwangerschapsverlof.

	2015	2016	2017
Alfa-college	3,3	3,7	5,5
College van Bestuur	3,8	4,1	5,3
Bedrijfsvoering	3,7	2,8	4,8
Regio Hoogeveen	2,8	4,9	7
Regio Hardenberg	2,2	4,3	4,5
Regio Groningen	3,5	3,5	5,5

Vertaald naar inzetbaarheid betekent dit dat in 2017 94,5% van de medewerkers inzetbaar was. Ten opzichte van het hoogtepunt in de inzetbaarheid in het tweede kwartaal van 2016 (96,9%) was in 2017 ongeveer 23 fte minder inzetbaar door arbeidsverzuim. In onderstaande grafiek is de inzetbaarheid van medewerkers in de jaren 2015 tot en met 2017 weergegeven.



Uit een extern onderzoek blijkt dat de effectiviteit van de re-integratie van medewerkers tussen de tweede en tiende verzuimweek te laag is, waardoor veel medewerkers onnodig langdurig verzuimen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat verzuim als een apart proces wordt gepositioneerd en niet als onderdeel van de inzetbaarheid van de medewerkers. Dit werkt onder andere rolonduidelijkheid tussen de leidinggevende, de bedrijfsarts en HRM in de hand.

Een aanbeveling van de onderzoeker Sicco van der Sluis is om *'een reviewstructuur op te stellen waarbij de focus ligt op de sturing door de leidinggevende (en niet op het verzuim van de medewerker!)*. Het doel is de sturing op duurzame inzetbaarheid te verbeteren (succesvolle beheersing van verzuim begint bij goede sturing op inzetbaarheid).'

Het aantal keren dat een medewerker verzuimt, is een fractie gedaald van 0,82 keer in 2016 naar 0,77 keer in 2017. Dit is nog steeds lager dan het streefcijfer (1 keer). De gemiddelde verzuimduur is met ongeveer een derde deel toegenomen van 15,3 dagen in 2016 naar 20,1 dagen in 2017. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen.

In 2017 is het Alfa-college voor het eerst ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care. Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevend en HRM blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld.

De belangrijkste doelstellingen voor 2018 zijn het realiseren van een stijging van de inzetbaarheid van medewerkers en in het denken en handelen verzuim te behandelen als inzetbaarheidsvraagstuk. Aandacht voor de rol die leidinggevend hierin spelen is essentieel. Hierdoor kan de continuïteit en de kwaliteit beter worden gewaarborgd. Ook voorkomt het extra werkdruk bij collega's en kosten van vervanging en begeleiding bij de re-integratie.

4.3 PROFESSIONALISERING

De LONT-academie is de interne academie die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de individuele medewerker, teams en de organisatie in zijn geheel.

De hieronder vermelde tekst sluit aan bij de tekst in [hoofdstuk 3.6.1](#) over professionalisering zoals deze gekoppeld is aan de kwaliteitsafspraken en een plaats heeft in het kwaliteitsplan van het Alfa-college.

4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2016 was er in 2017 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft wederom een forse inspanning geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin 2.2'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Omdat het Alfa-college eist dat docenten op hbo-niveau functioneren, wordt van onbevoegde docenten geëist dat zij na indiensttreding met een 2e graads- of 1e graads-opleiding starten of een opleiding starten om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen om het kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau op te schroeven. Deze eisen worden tijdens het sollicitatiegesprek besproken en bij indiensttreding schriftelijk vastgelegd.

BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

In het schooljaar 2016 – 2017 is 'Een goed begin 2.2' structureel beleid geworden binnen het Alfa-college. Doel van dit nieuwe beleid is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. De nieuwe begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instructeurs, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs

De gestelde doelen worden bereikt en nieuwe docenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning. Het voorziet in een behoefte en er is veel enthousiasme over de opzet en de inhoud van het totaalpakket aan begeleiding. Het helpt bij het maken van 'een zachtere landing' in het mbo en draagt daarnaast bij aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docent.

In de tweede helft van 2017 zijn er circa 150 docenten en instructeurs op deze manier begeleid binnen het Alfa-college. Er zijn in totaal 8 docentbegeleiders actief en daarnaast vijf intervisoren. Ook is een aantal medewerkers actief geweest in het verzorgen van startbijeenkomsten op de verschillende locaties.

Om de kwaliteit van de begeleiding door de docentbegeleiders te borgen is besloten om het volgen van de opleiding 'Schoolopleider/Lerarenopleider' verplicht te stellen voor de docentbegeleiders. Eind juni 2017 hebben alle docentbegeleiders de genoemde opleiding afgerond.

Ingaande november 2017 fungeren de docentbegeleiders op de verschillende locaties als aanspreekpunt voor de tweedegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en Windesheim) aangaande mogelijke stageplaatsen binnen de onderwijsteams. Hiermee versterkt het Alfa-college de banden met de lerarenopleidingen, vanuit het gedachtengoed 'Samen opleiden' en vanuit het 'campus recruitment'-idee, waarbij docenten in opleiding al tijdens hun opleiding enthousiast worden gemaakt voor het lesgeven in het mbo.

PROFESSIONALISERING NIET ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2017 was de professionalisering van niet onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op vitaliteit en het reduceren van stress werden goed bezocht. Het online trainingsaanbod van GoodHabitz sluit ook goed aan op individuele scholingsvragen van niet onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

Met ingang van het Schooljaar 2017-2018 is gekozen voor een andere verdeelsleutel voor de Scholingsbudgetten. Het scholingsbudget is verdeeld in:

- Een deel LONT-academie (centraal)
- Een deel externe managementopleidingen (CvB)
- Een deel per regio/locatie/dienst (decentraal)

De LONT-academie maakt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert tevens de gelden voor bevoegdheidstrajecten.

De door de leidinggevendenden aangeleverde decentrale scholingsplannen zijn door de LONT-academie verzameld. Uit deze plannen zijn trends gesignaleerd en gelijksoortige vragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en wordt zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. Geconstateerd werd dat er binnen het Alfa-college een grote behoefte aan scholing en ontwikkeling is, waardoor in eerste instantie het bedrag aan aangevraagde scholingen boven het beschikbare budget uitsteeg. Na afweging en herprioritering van alle aanvragen konden de scholingsaanvragen worden gehonoreerd.

Elk jaar worden docenten geattendeerd op de lerarenbeurs. Inmiddels is deze mogelijkheid goed bekend bij de docenten en leidinggevendenden. Er zijn 23 medewerkers die in 2017 een lerarenbeurs hebben aangevraagd voor het behalen van de bevoegdheid. In 2017 zijn 16 docenten met een Master gestart. Inmiddels hebben een aantal Master-docenten een bijdrage geleverd aan ons professionaliseringsaanbod. Samen met BVMBO hebben we in 2017 een generatiecafé georganiseerd, waar de impact van digitalisering gekoppeld aan de verschillende generaties aan de orde is geweest.

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2017 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het Lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling. De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht.

Dit jaar zijn de digitale middelen en werkvormen gekoppeld aan pedagogische en didactische thema's en hebben ze op deze manier een plek gekregen in de trainingen 'Activerende didactiek', 'Differentiëren is te leren', 'Studieloopbaanbegeleiding' en 'Jij maakt het verschil'. De trend van 2016, waarin een afname van het aantal deelnemers voor het open aanbod te zien was heeft zich in 2017 verder doorgezet. Het open aanbod werd meer benut voor teamontwikkeling. In het schooljaar 2017-2018 heeft de LONT-academie zich tot doel gesteld het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep te nemen en te bekijken hoe het aanbod voor alle medewerkers aantrekkelijker en meer zichtbaar gemaakt kan worden. Eind 2017 zijn we gestart met een online trainingsaanbod via GoodHabitz. Met dit online trainingsaanbod willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om op hun eigen tijd en gelegenheid zich te ontwikkelen.

PROFESSIONALISERING M.B.T. EXAMINERING

De scholing voor examenfunctionarissen voor 2017 was gericht op de nieuwe examenorganisatie. Het programma Examinering voert veranderingen/verbeteringen door in het examenproces. Dit gebeurt door collega's op locatie. Naast het standaardaanbod van de train-de-trainer zijn nu op alle locaties leden van de verschillende sub-examencommissies geschoold. Ook zijn alle creboregisseurs bij elkaar gekomen voor een kennisdelingsbijeenkomst om kennis en verantwoordelijkheden met elkaar af te stemmen. Daarnaast hebben de interne trainers examinatoren opgeleid, zowel naaste collega's als mensen in het werkveld. Professionalisering van examenfunctionarissen heeft hierdoor weer hernieuwde aandacht gekregen. Ook dit jaar zijn er weer examentrajecten voor taalassessoren aangeboden. De betrokkenheid van de leidinggevende is merkbaar.

4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

Het Alfa-college faciliteert zijn 50 leidinggevendenden in een leiderschapsprogramma 'Leader in the Lead'. Dit is een vierjarig programma waarin we inmiddels halverwege zijn. De doelstelling die aan het programma gekoppeld is, wordt als volgt beschreven: *"Leidinggevendenden nemen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en stellen die parallel aan het*

belang van de organisatie; zij zijn rolmodel voor studenten en collega's. Door te werken aan de volgende (sub)doelen: ken jezelf als leidinggevende, ken je vak als leidinggevende en ken de wereld, verwachten we dit ambitieuze doel te realiseren." Het programma wordt naast eigen medewerkers, begeleid door 2 externe adviseurs van bureau Twijnstra en Gudde.

In het eerste jaar van het programma lag de focus meer op processen op persoonlijk niveau, waarbij 'persoonlijke ontwikkeling, professionalisering en cohesie' centraal stonden. Afgelopen jaar hebben we ons meer gericht op de relatie tussen leidinggevend en de organisatiedoelen, waarbij 'samenwerking, navigatie en cohesie' centraal stonden. Dit betekent dat we samen naar belangrijke en actuele onderwerpen hebben gekeken, samen richting hebben bepaald en dat we samen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie. Hierin zijn de speerpunten uit 'de kaderbrief die voortkomen uit het strategisch beleid 'Doelbewust naar buiten' leidend geweest.

Het Alfa-college heeft als doel dat het een lerende organisatie wil zijn, een professionele leergemeenschap. Deze insteek heeft een duidelijke plek in het programma en vormt een terugkerend thema. Zo is er bijvoorbeeld aan collectieve complexe organisatievraagstukken gewerkt en wordt er, naast externe sprekers, veel gebruik gemaakt van kennis en kunde van deelnemers aan het programma en collega's uit de organisatie. Daarnaast is er een programmaraad (bestaande uit deelnemers van het programma) ingesteld die door het programmateam consulteed wordt om de kwaliteit en aansluiting bij de behoefte te waarborgen.

4.4 MOBILITEIT

4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

In 2017 is loopbaanontwikkeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, een belangrijk aandachtsgebied geweest binnen de LONT-academie. Medewerkers kunnen in een loopbaantraject onder andere onderzoeken waar hun kracht ligt, hoe zij hun inzetbaarheid kunnen vergroten en welke nieuwe mogelijkheden er zijn naar ander werk of taken.

Het aantal individueel begeleidde medewerkers in een loopbaantraject is met 22 deelnemers vrijwel constant gebleven (23 in 2016). Daarnaast is vanuit de LONT-academie met 10 medewerkers een loopbaangesprek gevoerd. Dit lijkt een nieuwe behoefte te zijn, van een curatieve inzet van loopbaangesprekken naar een meer preventief gerichte gesprekken, waarbij de loopbaanvraag van een medewerker wordt verkend en meegedacht over de te nemen verdere stappen. Een mogelijke verklaring is de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het nu maar ook in de toekomst geestelijk en lichamelijk fit blijven van medewerkers. Hierbij is bewustwording van medewerkers en het stimuleren van hun eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor hun eigen inzetbaarheid een belangrijk thema. Het is in een snel veranderende wereld van belang om als medewerker mee te bewegen. Hiermee houdt de medewerker meer de regie op eigen loopbaan.

Het stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid, het in beweging komen van medewerkers, kan ook bijdragen aan een toekomstbestendig personeelsbestand. Binnen het team HRM is daarom eind 2017 een adviseur als trekker op de thema's Mobiliteit en Inzetbaarheid ingezet. Loopbaanontwikkeling, zowel in- als extern, zal de komende jaren, mede

door de realisatie van het SPP, meer aandacht krijgen.

Naast het individueel begeleiden in loopbaanontwikkeling, is er in 2017 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Daarnaast is in Hoogeveen door 12 deelnemers meegedaan aan de 'Week van de uitwisseling'; zij konden een kijkje nemen in een andere organisatie.

4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

Begin 2017 ontvingen 45 oud-medewerkers een WW-uitkering (gemiddeld 2017: 44). Er zijn in 2017 27 oud-medewerkers de WW ingestroomd en 33 oud-medewerkers uit de WW uitgestroomd. Eind 2017 waren er dus nog 39 oud-medewerkers met een WW-uitkering. Redenen van uitstroom uit de WW waren o.a.: het vinden van werk elders, her-indiensttreding bij het Alfa-college of het aflopen van de uitkeringsperiode. Begin 2017 ontvingen 50 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BW, een cao-aanvulling op de WW-uitkering; gemiddeld waren er in 2017 47 BW-gerechtigden). Per saldo zijn 6 personen uitgestroomd, waardoor er eind 2017 nog 44 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvingen. USG Restart heeft vanaf de zomer een grote inventarisatie van de WW & BW-portefeuille gedaan. Doel hiervan is om de ex-medewerkers te helpen bij het vinden van passend werk en hiermee het totaal aan uitkeringsgelden (op conto van het Alfa-college) te verminderen. Hieruit zijn er ca. 28 oud-medewerkers bij Restart aan een re-integratietraject begonnen. Dit is gepaard gegaan met het afbouwen van de interne begeleiding van oud-medewerkers. Het is mooi te zien dat de inspanningen om bovengenoemde zaken goed in beeld te brengen, vruchten heeft afgeworpen.

Het beleid van het Alfa-college is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen de basis voor de relatie tussen het Alfa-college en zijn medewerkers. Goed werkgeverschap behelst onder andere zorgvuldigheid in het handelen, het kunnen motiveren van beslissingen die worden genomen en het hebben van vertrouwen in de medewerker.

In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, zal in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging worden gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering.

De inspanningen van de adviseur mobiliteit zijn erop gericht deze medewerkers reeds voor ontslag te begeleiden van werk naar werk. Als dat niet lukt wordt een externe partij ingeschakeld voor de verdere loopbaanbegeleiding. Op basis van de arbeidsmarktkansen worden maatwerkafspraken gemaakt over de intensiteit van het begeleidingstraject. Zo wordt getracht de betrokkenen ook na ontslag zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en de financiële lasten zo laag mogelijk te houden.

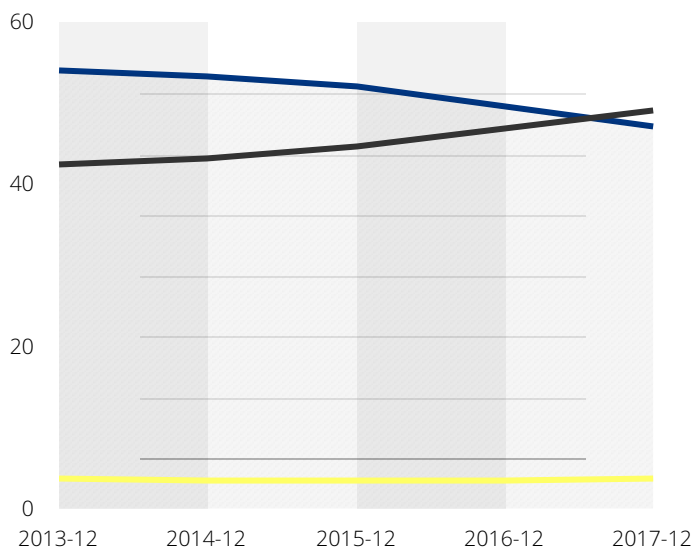
4.5 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

In 2013 is samen met het nieuwe Functiebouwwerk Onderwijs beleid geïmplementeerd dat de doorstroom van docenten naar de salarisschalen LC en LD moest stimuleren. Daarbij is een doelstelling geformuleerd voor het percentage docenten in de LB-, LC- en LD-salarisschaal.

Ondanks het flankerend beleid, 'Ontwikkelen & beoordelen' en 'Professionalisering & scholing', is de trend het tegenovergestelde: een daling van docenten in de LC- en LD-schaal. Ook aanpassing van de eisen heeft de trend niet gekeerd. Resultaat is dat in december 2017 de doelstelling niet is gehaald.

	beginsituatie augustus 2013	doelstelling december 2017	realisatie december 2017
LB	51,5	45,0	62,6
LC	44,6	50,0	34,7
LD	3,9	5,0	2,7

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is te weinig rekening gehouden met de invloed van grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als echter gekeken wordt naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2017 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in die periode als volgt ontwikkeld:



— LB — LC — LD

Doel voor 2018 is een ombuiging van de trend door in aansluiting op de vlootshouw in het kader van het strategisch personeelsplan actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject.

4.6 BVMBO

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

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

De twee ambassadeurs hebben in 2017 verschillende activiteiten ontplooid. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

Uitwisselingsbijeenkomsten voor opleiders die een studie volgen met een opleidersbeurs. Er zijn bijeenkomsten gehouden vanuit de Teacher in the Lead gedachte waarbij deelnemers met elkaar op zoek gaan naar verdieping van het vak en daardoor de kwaliteit van onderwijs vergroten. Er is een groot onderwijscongres georganiseerd waarbij ook bedrijven en maatschappelijke partners betrokken werden. Onderwerpen waren o.a. hoe mensen hun leven in eigen hand kunnen nemen en wat de rol van de docent en de school daarin is, de rol van sfeer en beleving, in het algemeen en in het onderwijsproces in het bijzonder. Ook was er aandacht voor de verschillen tussen generaties, voor hoe we leren, de banen van de toekomst en het onderwijs, wat zijn de kansen en hoe kunnen we die pakken. Er is een netwerk gerealiseerd van stakeholders voor de BVMBO-activiteiten op alle locaties van het Alfa-college. Deze medewerkers willen zich actief inzetten voor activiteiten die vanuit de BVMBO geïndiceerd worden. Er is een intensivering van de samenwerking met de LONT-academie.

Met deze activiteiten hebben de ambassadeurs bijgedragen aan de professionalisering van medewerkers, aan onderlinge verbondenheid van medewerkers en aan de bekendheid van de BVMBO binnen het Alfa-college. In 2018 worden de meeste van deze activiteiten voortgezet of herhaald en aangevuld met nieuwe evenementen. Ook de directeurs zijn, ook al zijn ze geen lid van de BVMBO, erg geïnteresseerd in de activiteiten die de BVMBO organiseert.

PERSONEEL

4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

De ambitie voor 2017 was de verdieping en concretisering van de strategische personeelsplannen van de regio's en de service-unit Bedrijfsvoering. Deze eenheden zijn hierin geslaagd. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevendenden samen met HRM zijn ontwikkeld. De mate van rijpheid varieert per plan. Zo is nog niet voor elk team een goede, kwalitatieve vlootschouw gerealiseerd.

De uitgevoerde vlootschouwen geven de leidinggevendenden handvatten om in 2018 meer dan voorheen te sturen op de (toekomstige) inzet van medewerkers. Bijvoorbeeld door docenten actief te stimuleren gebruik te maken van de doorstroommogelijkheden.

De uitdagingen in 2018 zijn een kwalitatieve slag te maken in de vlootschouw, de medewerkers daarbij actief te betrekken en de opbrengst van SPP te gebruiken bij de inzet van andere HR-instrumenten.

4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

4.2.1 VITALITEITSBELEID

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college met betrekking tot vitaliteitsbeleid is als volgt geformuleerd:

'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. Activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd onder de naam 'Fit for Life'. Om de voortgang te bewaken wordt gebruik gemaakt van de BRAVO-company check. Dit jaar was het doel vanuit het vitaliteitsbeleid om op minimaal 4 van de 5 BRAVO-thema's een 'goed bezig' te scoren en om op alle thema's minimaal 'goed op weg' te scoren. Op basis van de bereikte resultaten heeft de dienst P&O de BRAVO-company check ingevuld.

thema	status Company check 2017	punten
Algemeen (max 10)	Goed bezig	9 van de 10 punten (90%)
Bewegen (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Roken (max 24)	Goed bezig	18 van de 24 punten (75,00%)
Alcohol (max 22)	Goed op weg	14 van de 22 punten (63,63%)
Voeding (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Ontspanning (max 28)	Goed bezig	24 van de 28 punten (85,71%)

Alle BRAVO-onderdelen zijn ten opzichte van het vorig jaar gestegen. De doelstelling om op vier van de vijf onderdelen 'goed bezig' te scoren is behaald. Het onderdeel 'alcohol' behoeft komend jaar aandacht. Het onderdeel is gestegen van 'nog veel te doen' naar 'goed op weg'.

Voor de verschillende activiteiten was er in 2017 volop belangstelling. Er hebben 367 medewerkers meegedaan met verschillende workshops en activiteiten. Door de gezondheidsweek en door tijdens startdagen en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod en met enthousiasme meegedaan.

De workshop over Goed slapen, 'Vrolijk door de overgang' en 'Mind-Zit' (een bewustwordingsprogramma over minder zitten) waren dit jaar nieuw en werden goed ontvangen. Wederom een stijging van het aantal deelnemers bij de wandeltweedaagse 'Tocht om de Noord' en het Hardloopevenement 'de 4 mijl'. Net als vorig jaar waren deze activiteiten een succes. Het grootste succes dit jaar was de sponsorwielertocht van De Alfa-Bikers. Zij hebben met HomeRide 10.000 euro opgehaald voor het Ronald McDonald Kinderfonds voor de bouw van Ronald McDonald Huizen.

Het structurele aanbod van 'Fit for life voor medewerkers' bestaat momenteel uit de cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, Tai-chi, Compassietraining, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', de cursus Afvallen zonder zweten, Hardloop evenement '4 mijl', Cascade run, Stoelmassage, Alfa voetbal, de Sportregeling, de Fietsregeling en 2 op 5 regeling. Bij het laatste aanbod kunnen medewerkers gratis twee weken een E-bike uitproberen. De regeling heeft zijn doel behaald. Dit jaar hebben namelijk 95 medewerkers een E-bike aangeschaft. Dat is twee keer zoveel als het jaar ervoor. Het doel is om steeds meer medewerkers op de (E-) fiets naar het werk te laten reizen.

Komend jaar gaan we op dezelfde enthousiaste wijze gezondheidsactiviteiten voor medewerkers aanbieden. Daarvoor is vanuit de afdeling HRM, door de adviseur Gezondheidsmanagement, extra aandacht. Er is een programmaplan opgesteld waarbij regie van de medewerkers op de eigen gezondheid centraal staat. Hierbij is de medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. Vanuit het programmaplan staan bewustwording en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid centraal. De mogelijkheden die in het kader van de werkkostenregeling worden aangeboden (sportregeling, fietsregeling etc.) en andere activiteiten rondom Fit for Life dragen hieraan bij. De medewerker heeft hier ook een voorbeeldfunctie naar de studenten. Het Alfa-college faciliteert hierbij.

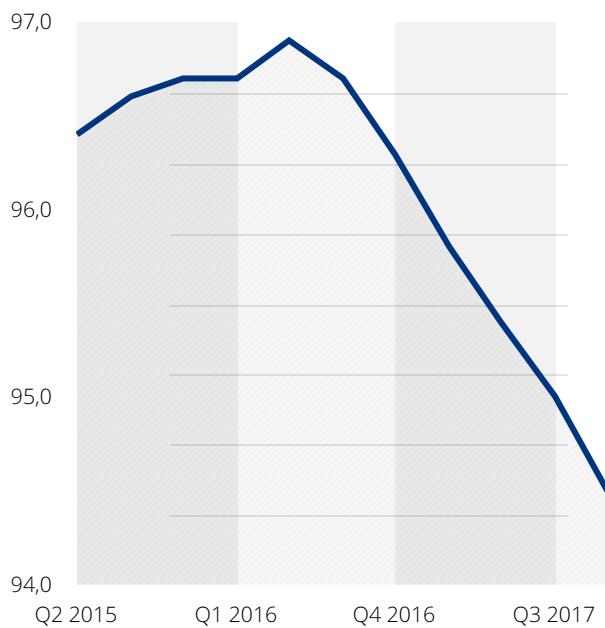
4.2.2 INZETBAARHEID

Het arbeidsverzuim was na een jarenlange daling in 2016 licht gestegen naar 3,7%. De doelstelling om het tij te keren is niet gerealiseerd. In 2017 is het arbeidsverzuim sterk toegenomen met 1,8% naar 5,5%. Dit is ruim boven het streefcijfer van 3,5%. Hoewel het arbeidsverzuim bij alle onderdelen van de organisatie is toegenomen, is het verschil

groot. Dit loopt uiteen van 4,5% in Hardenberg tot 7,0% in Hogeveen. Zie onderstaande tabel voor de percentages arbeidsverzuim, exclusief zwangerschapsverlof.

	2015	2016	2017
Alfa-college	3,3	3,7	5,5
College van Bestuur	3,8	4,1	5,3
Bedrijfsvoering	3,7	2,8	4,8
Regio Hogeveen	2,8	4,9	7
Regio Hardenberg	2,2	4,3	4,5
Regio Groningen	3,5	3,5	5,5

Vertaald naar inzetbaarheid betekent dit dat in 2017 94,5% van de medewerkers inzetbaar was. Ten opzichte van het hoogtepunt in de inzetbaarheid in het tweede kwartaal van 2016 (96,9%) was in 2017 ongeveer 23 fte minder inzetbaar door arbeidsverzuim. In onderstaande grafiek is de inzetbaarheid van medewerkers in de jaren 2015 tot en met 2017 weergegeven.



Uit een extern onderzoek blijkt dat de effectiviteit van de re-integratie van medewerkers tussen de tweede en tiende verzuimweek te laag is, waardoor veel medewerkers onnodig langdurig verzuimen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat verzuim als een apart proces wordt gepositioneerd en niet als onderdeel van de inzetbaarheid van de medewerkers. Dit werkt onder andere rolonduidelijkheid tussen de leidinggevende, de bedrijfsarts en HRM in de hand.

Een aanbeveling van de onderzoeker Sicco van der Sluis is om *'een reviewstructuur op te stellen waarbij de focus ligt op de sturing door de leidinggevende (en niet op het verzuim van de medewerker!)*. Het doel is de sturing op duurzame inzetbaarheid te verbeteren (succesvolle beheersing van verzuim begint bij goede sturing op inzetbaarheid).'

Het aantal keren dat een medewerker verzuimt, is een fractie gedaald van 0,82 keer in 2016 naar 0,77 keer in 2017. Dit is nog steeds lager dan het streefcijfer (1 keer). De gemiddelde verzuimduur is met ongeveer een derde deel toegenomen van 15,3 dagen in 2016 naar 20,1 dagen in 2017. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen.

In 2017 is het Alfa-college voor het eerst ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care. Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevend en HRM blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld.

De belangrijkste doelstellingen voor 2018 zijn het realiseren van een stijging van de inzetbaarheid van medewerkers en in het denken en handelen verzuim te behandelen als inzetbaarheidsvraagstuk. Aandacht voor de rol die leidinggevend hierin spelen is essentieel. Hierdoor kan de continuïteit en de kwaliteit beter worden gewaarborgd. Ook voorkomt het extra werkdruk bij collega's en kosten van vervanging en begeleiding bij de re-integratie.

4.3 PROFESSIONALISERING

De LONT-academie is de interne academie die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de individuele medewerker, teams en de organisatie in zijn geheel.

De hieronder vermelde tekst sluit aan bij de tekst in [hoofdstuk 3.6.1](#) over professionalisering zoals deze gekoppeld is aan de kwaliteitsafspraken en een plaats heeft in het kwaliteitsplan van het Alfa-college.

4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2016 was er in 2017 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft wederom een forse inspanning geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin 2.2'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Omdat het Alfa-college eist dat docenten op hbo-niveau functioneren, wordt van onbevoegde docenten geëist dat zij na indiensttreding met een 2e graads- of 1e graads-opleiding starten of een opleiding starten om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen om het kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau op te schroeven. Deze eisen worden tijdens het sollicitatiegesprek besproken en bij indiensttreding schriftelijk vastgelegd.

BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

In het schooljaar 2016 – 2017 is 'Een goed begin 2.2' structureel beleid geworden binnen het Alfa-college. Doel van dit nieuwe beleid is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. De nieuwe begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instrumenteers, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs

De gestelde doelen worden bereikt en nieuwe docenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning. Het voorziet in een behoefte en er is veel enthousiasme over de opzet en de inhoud van het totaalpakket aan begeleiding. Het helpt bij het maken van 'een zachtere landing' in het mbo en draagt daarnaast bij aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docent.

In de tweede helft van 2017 zijn er circa 150 docenten en instructeurs op deze manier begeleid binnen het Alfa-college. Er zijn in totaal 8 docentbegeleiders actief en daarnaast vijf intervisoren. Ook is een aantal medewerkers actief geweest in het verzorgen van startbijeenkomsten op de verschillende locaties.

Om de kwaliteit van de begeleiding door de docentbegeleiders te borgen is besloten om het volgen van de opleiding 'Schoolopleider/Lerarenopleider' verplicht te stellen voor de docentbegeleiders. Eind juni 2017 hebben alle docentbegeleiders de genoemde opleiding afgerond.

Ingaande november 2017 fungeren de docentbegeleiders op de verschillende locaties als aanspreekpunt voor de tweedegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en Windesheim) aangaande mogelijke stageplaatsen binnen de onderwijsteams. Hiermee versterkt het Alfa-college de banden met de lerarenopleidingen, vanuit het gedachtengoed 'Samen opleiden' en vanuit het 'campus recruitment'-idee, waarbij docenten in opleiding al tijdens hun opleiding enthousiast worden gemaakt voor het lesgeven in het mbo.

PROFESSIONALISERING NIET ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2017 was de professionalisering van niet onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op vitaliteit en het reduceren van stress werden goed bezocht. Het online trainingsaanbod van GoodHabitz sluit ook goed aan op individuele scholingsvragen van niet onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

Met ingang van het Schooljaar 2017-2018 is gekozen voor een andere verdeelsleutel voor de Scholingsbudgetten. Het scholingsbudget is verdeeld in:

- Een deel LONT-academie (centraal)
- Een deel externe managementopleidingen (CvB)
- Een deel per regio/locatie/dienst (decentraal)

De LONT-academie maakt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert tevens de gelden voor bevoegdheidstrajecten.

De door de leidinggevendenden aangeleverde decentrale scholingsplannen zijn door de LONT-academie verzameld. Uit deze plannen zijn trends gesignaleerd en gelijksoortige vragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en wordt zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. Geconstateerd werd dat er binnen het Alfa-college een grote behoefte aan scholing en ontwikkeling is, waardoor in eerste instantie het bedrag aan aangevraagde scholingen boven het beschikbare budget uitsteeg. Na afweging en herprioritering van alle aanvragen konden de scholingsaanvragen worden gehonoreerd.

Elk jaar worden docenten geattendeerd op de lerarenbeurs. Inmiddels is deze mogelijkheid goed bekend bij de docenten en leidinggevenden. Er zijn 23 medewerkers die in 2017 een lerarenbeurs hebben aangevraagd voor het behalen van de bevoegdheid. In 2017 zijn 16 docenten met een Master gestart. Inmiddels hebben een aantal Master-docenten een bijdrage geleverd aan ons professionaliseringsaanbod. Samen met BVMBO hebben we in 2017 een generatiecafé georganiseerd, waar de impact van digitalisering gekoppeld aan de verschillende generaties aan de orde is geweest.

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2017 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het Lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling. De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht.

Dit jaar zijn de digitale middelen en werkvormen gekoppeld aan pedagogische en didactische thema's en hebben ze op deze manier een plek gekregen in de trainingen 'Activerende didactiek', 'Differentiëren is te leren', 'Studieloopbaanbegeleiding' en 'Jij maakt het verschil'. De trend van 2016, waarin een afname van het aantal deelnemers voor het open aanbod te zien was heeft zich in 2017 verder doorgezet. Het open aanbod werd meer benut voor teamontwikkeling. In het schooljaar 2017-2018 heeft de LONT-academie zich tot doel gesteld het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep te nemen en te bekijken hoe het aanbod voor alle medewerkers aantrekkelijker en meer zichtbaar gemaakt kan worden. Eind 2017 zijn we gestart met een online trainingsaanbod via GoodHabitz. Met dit online trainingsaanbod willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om op hun eigen tijd en gelegenheid zich te ontwikkelen.

PROFESSIONALISERING M.B.T. EXAMINERING

De scholing voor examenfunctionarissen voor 2017 was gericht op de nieuwe examenorganisatie. Het programma Examinering voert veranderingen/verbeteringen door in het examenproces. Dit gebeurt door collega's op locatie. Naast het standaardaanbod van de train-de-trainer zijn nu op alle locaties leden van de verschillende sub-examencommissies geschoold. Ook zijn alle creboregisseurs bij elkaar gekomen voor een kennisdelingsbijeenkomst om kennis en verantwoordelijkheden met elkaar af te stemmen. Daarnaast hebben de interne trainers examinatoren opgeleid, zowel naaste collega's als mensen in het werkveld. Professionalisering van examenfunctionarissen heeft hierdoor weer hernieuwde aandacht gekregen. Ook dit jaar zijn er weer examentrajecten voor taalassessoren aangeboden. De betrokkenheid van de leidinggevende is merkbaar.

4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

Het Alfa-college faciliteert zijn 50 leidinggevenden in een leiderschapsprogramma 'Leader in the Lead'. Dit is een vierjarig programma waarin we inmiddels halverwege zijn. De doelstelling die aan het programma gekoppeld is, wordt als volgt beschreven: *"Leidinggevenden nemen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en stellen die parallel aan het*

belang van de organisatie; zij zijn rolmodel voor studenten en collega's. Door te werken aan de volgende (sub)doelen: ken jezelf als leidinggevende, ken je vak als leidinggevende en ken de wereld, verwachten we dit ambitieuze doel te realiseren." Het programma wordt naast eigen medewerkers, begeleid door 2 externe adviseurs van bureau Twijnstra en Gudde.

In het eerste jaar van het programma lag de focus meer op processen op persoonlijk niveau, waarbij 'persoonlijke ontwikkeling, professionalisering en cohesie' centraal stonden. Afgelopen jaar hebben we ons meer gericht op de relatie tussen leidinggevend en de organisatiedoelen, waarbij 'samenwerking, navigatie en cohesie' centraal stonden. Dit betekent dat we samen naar belangrijke en actuele onderwerpen hebben gekeken, samen richting hebben bepaald en dat we samen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie. Hierin zijn de speerpunten uit 'de kaderbrief die voortkomen uit het strategisch beleid 'Doelbewust naar buiten' leidend geweest.

Het Alfa-college heeft als doel dat het een lerende organisatie wil zijn, een professionele leergemeenschap. Deze insteek heeft een duidelijke plek in het programma en vormt een terugkerend thema. Zo is er bijvoorbeeld aan collectieve complexe organisatievraagstukken gewerkt en wordt er, naast externe sprekers, veel gebruik gemaakt van kennis en kunde van deelnemers aan het programma en collega's uit de organisatie. Daarnaast is er een programmaraad (bestaande uit deelnemers van het programma) ingesteld die door het programmateam consulteed wordt om de kwaliteit en aansluiting bij de behoefte te waarborgen.

4.4 MOBILITEIT

4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

In 2017 is loopbaanontwikkeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, een belangrijk aandachtsgebied geweest binnen de LONT-academie. Medewerkers kunnen in een loopbaantraject onder andere onderzoeken waar hun kracht ligt, hoe zij hun inzetbaarheid kunnen vergroten en welke nieuwe mogelijkheden er zijn naar ander werk of taken.

Het aantal individueel begeleidde medewerkers in een loopbaantraject is met 22 deelnemers vrijwel constant gebleven (23 in 2016). Daarnaast is vanuit de LONT-academie met 10 medewerkers een loopbaangesprek gevoerd. Dit lijkt een nieuwe behoefte te zijn, van een curatieve inzet van loopbaangesprekken naar een meer preventief gerichte gesprekken, waarbij de loopbaanvraag van een medewerker wordt verkend en meegedacht over de te nemen verdere stappen. Een mogelijke verklaring is de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het nu maar ook in de toekomst geestelijk en lichamelijk fit blijven van medewerkers. Hierbij is bewustwording van medewerkers en het stimuleren van hun eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor hun eigen inzetbaarheid een belangrijk thema. Het is in een snel veranderende wereld van belang om als medewerker mee te bewegen. Hiermee houdt de medewerker meer de regie op eigen loopbaan.

Het stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid, het in beweging komen van medewerkers, kan ook bijdragen aan een toekomstbestendig personeelsbestand. Binnen het team HRM is daarom eind 2017 een adviseur als trekker op de thema's Mobiliteit en Inzetbaarheid ingezet. Loopbaanontwikkeling, zowel in- als extern, zal de komende jaren, mede

door de realisatie van het SPP, meer aandacht krijgen.

Naast het individueel begeleiden in loopbaanontwikkeling, is er in 2017 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Daarnaast is in Hoogeveen door 12 deelnemers meegedaan aan de 'Week van de uitwisseling'; zij konden een kijkje nemen in een andere organisatie.

4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

Begin 2017 ontvingen 45 oud-medewerkers een WW-uitkering (gemiddeld 2017: 44). Er zijn in 2017 27 oud-medewerkers de WW ingestroomd en 33 oud-medewerkers uit de WW uitgestroomd. Eind 2017 waren er dus nog 39 oud-medewerkers met een WW-uitkering. Redenen van uitstroom uit de WW waren o.a.: het vinden van werk elders, her-indiensttreding bij het Alfa-college of het aflopen van de uitkeringsperiode. Begin 2017 ontvingen 50 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BW, een cao-aanvulling op de WW-uitkering; gemiddeld waren er in 2017 47 BW-gerechtigden). Per saldo zijn 6 personen uitgestroomd, waardoor er eind 2017 nog 44 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvingen. USG Restart heeft vanaf de zomer een grote inventarisatie van de WW & BW-portefeuille gedaan. Doel hiervan is om de ex-medewerkers te helpen bij het vinden van passend werk en hiermee het totaal aan uitkeringsgelden (op conto van het Alfa-college) te verminderen. Hieruit zijn er ca. 28 oud-medewerkers bij Restart aan een re-integratietraject begonnen. Dit is gepaard gegaan met het afbouwen van de interne begeleiding van oud-medewerkers. Het is mooi te zien dat de inspanningen om bovengenoemde zaken goed in beeld te brengen, vruchten heeft afgeworpen.

Het beleid van het Alfa-college is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen de basis voor de relatie tussen het Alfa-college en zijn medewerkers. Goed werkgeverschap behelst onder andere zorgvuldigheid in het handelen, het kunnen motiveren van beslissingen die worden genomen en het hebben van vertrouwen in de medewerker.

In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, zal in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging worden gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering.

De inspanningen van de adviseur mobiliteit zijn erop gericht deze medewerkers reeds voor ontslag te begeleiden van werk naar werk. Als dat niet lukt wordt een externe partij ingeschakeld voor de verdere loopbaanbegeleiding. Op basis van de arbeidsmarktkansen worden maatwerkafspraken gemaakt over de intensiteit van het begeleidingstraject. Zo wordt getracht de betrokkenen ook na ontslag zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en de financiële lasten zo laag mogelijk te houden.

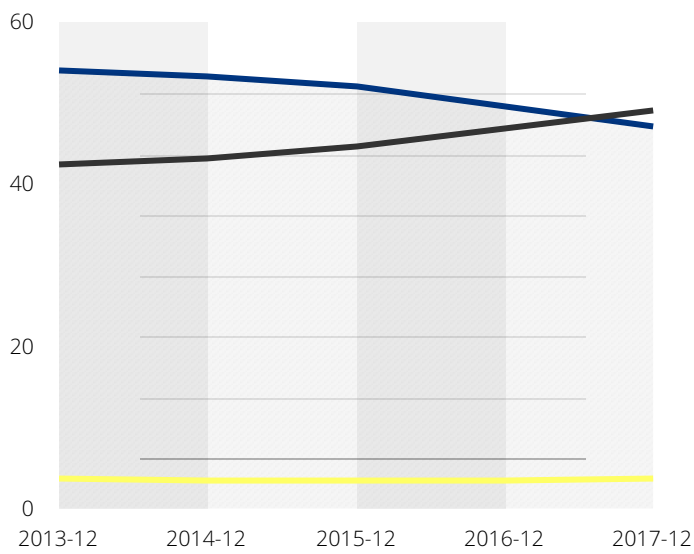
4.5 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

In 2013 is samen met het nieuwe Functiebouwwerk Onderwijs beleid geïmplementeerd dat de doorstroom van docenten naar de salarisschalen LC en LD moest stimuleren. Daarbij is een doelstelling geformuleerd voor het percentage docenten in de LB-, LC- en LD-salarisschaal.

Ondanks het flankerend beleid, 'Ontwikkelen & beoordelen' en 'Professionalisering & scholing', is de trend het tegenovergestelde: een daling van docenten in de LC- en LD-schaal. Ook aanpassing van de eisen heeft de trend niet gekeerd. Resultaat is dat in december 2017 de doelstelling niet is gehaald.

	beginsituatie augustus 2013	doelstelling december 2017	realisatie december 2017
LB	51,5	45,0	62,6
LC	44,6	50,0	34,7
LD	3,9	5,0	2,7

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is te weinig rekening gehouden met de invloed van grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als echter gekeken wordt naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2017 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in die periode als volgt ontwikkeld:



— LB — LC — LD

Doel voor 2018 is een ombuiging van de trend door in aansluiting op de vlootshouw in het kader van het strategisch personeelsplan actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject.

4.6 BVMBO



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

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

De twee ambassadeurs hebben in 2017 verschillende activiteiten ontplooid. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

Uitwisselingsbijeenkomsten voor opleiders die een studie volgen met een opleidersbeurs. Er zijn bijeenkomsten gehouden vanuit de Teacher in the Lead gedachte waarbij deelnemers met elkaar op zoek gaan naar verdieping van het vak en daardoor de kwaliteit van onderwijs vergroten. Er is een groot onderwijscongres georganiseerd waarbij ook bedrijven en maatschappelijke partners betrokken werden. Onderwerpen waren o.a. hoe mensen hun leven in eigen hand kunnen nemen en wat de rol van de docent en de school daarin is, de rol van sfeer en beleving, in het algemeen en in het onderwijsproces in het bijzonder. Ook was er aandacht voor de verschillen tussen generaties, voor hoe we leren, de banen van de toekomst en het onderwijs, wat zijn de kansen en hoe kunnen we die pakken. Er is een netwerk gerealiseerd van stakeholders voor de BVMBO-activiteiten op alle locaties van het Alfa-college. Deze medewerkers willen zich actief inzetten voor activiteiten die vanuit de BVMBO geïndiceerd worden. Er is een intensivering van de samenwerking met de LONT-academie.

Met deze activiteiten hebben de ambassadeurs bijgedragen aan de professionalisering van medewerkers, aan onderlinge verbondenheid van medewerkers en aan de bekendheid van de BVMBO binnen het Alfa-college. In 2018 worden de meeste van deze activiteiten voortgezet of herhaald en aangevuld met nieuwe evenementen. Ook de directeurs zijn, ook al zijn ze geen lid van de BVMBO, erg geïnteresseerd in de activiteiten die de BVMBO organiseert.

PERSONEEL

4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

De ambitie voor 2017 was de verdieping en concretisering van de strategische personeelsplannen van de regio's en de service-unit Bedrijfsvoering. Deze eenheden zijn hierin geslaagd. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevendenden samen met HRM zijn ontwikkeld. De mate van rijpheid varieert per plan. Zo is nog niet voor elk team een goede, kwalitatieve vlootschouw gerealiseerd.

De uitgevoerde vlootschouwen geven de leidinggevendenden handvatten om in 2018 meer dan voorheen te sturen op de (toekomstige) inzet van medewerkers. Bijvoorbeeld door docenten actief te stimuleren gebruik te maken van de doorstroommogelijkheden.

De uitdagingen in 2018 zijn een kwalitatieve slag te maken in de vlootschouw, de medewerkers daarbij actief te betrekken en de opbrengst van SPP te gebruiken bij de inzet van andere HR-instrumenten.

4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

4.2.1 VITALITEITSBELEID

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college met betrekking tot vitaliteitsbeleid is als volgt geformuleerd:

'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. Activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd onder de naam 'Fit for Life'. Om de voortgang te bewaken wordt gebruik gemaakt van de BRAVO-company check. Dit jaar was het doel vanuit het vitaliteitsbeleid om op minimaal 4 van de 5 BRAVO-thema's een 'goed bezig' te scoren en om op alle thema's minimaal 'goed op weg' te scoren. Op basis van de bereikte resultaten heeft de dienst P&O de BRAVO-company check ingevuld.

thema	status Company check 2017	punten
Algemeen (max 10)	Goed bezig	9 van de 10 punten (90%)
Bewegen (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Roken (max 24)	Goed bezig	18 van de 24 punten (75,00%)
Alcohol (max 22)	Goed op weg	14 van de 22 punten (63,63%)
Voeding (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Ontspanning (max 28)	Goed bezig	24 van de 28 punten (85,71%)

Alle BRAVO-onderdelen zijn ten opzichte van het vorig jaar gestegen. De doelstelling om op vier van de vijf onderdelen 'goed bezig' te scoren is behaald. Het onderdeel 'alcohol' behoeft komend jaar aandacht. Het onderdeel is gestegen van 'nog veel te doen' naar 'goed op weg'.

Voor de verschillende activiteiten was er in 2017 volop belangstelling. Er hebben 367 medewerkers meegedaan met verschillende workshops en activiteiten. Door de gezondheidsweek en door tijdens startdagen en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod en met enthousiasme meegedaan.

De workshop over Goed slapen, 'Vrolijk door de overgang' en 'Mind-Zit' (een bewustwordingsprogramma over minder zitten) waren dit jaar nieuw en werden goed ontvangen. Wederom een stijging van het aantal deelnemers bij de wandeltweedaagse 'Tocht om de Noord' en het Hardloopevenement 'de 4 mijl'. Net als vorig jaar waren deze activiteiten een succes. Het grootste succes dit jaar was de sponsorwielertocht van De Alfa-Bikers. Zij hebben met HomeRide 10.000 euro opgehaald voor het Ronald McDonald Kinderfonds voor de bouw van Ronald McDonald Huizen.

Het structurele aanbod van 'Fit for life voor medewerkers' bestaat momenteel uit de cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, Tai-chi, Compassietraining, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', de cursus Afvallen zonder zweten, Hardloop evenement '4 mijl', Cascade run, Stoelmassage, Alfa voetbal, de Sportregeling, de Fietsregeling en 2 op 5 regeling. Bij het laatste aanbod kunnen medewerkers gratis twee weken een E-bike uitproberen. De regeling heeft zijn doel behaald. Dit jaar hebben namelijk 95 medewerkers een E-bike aangeschaft. Dat is twee keer zoveel als het jaar ervoor. Het doel is om steeds meer medewerkers op de (E-) fiets naar het werk te laten reizen.

Komend jaar gaan we op dezelfde enthousiaste wijze gezondheidsactiviteiten voor medewerkers aanbieden. Daarvoor is vanuit de afdeling HRM, door de adviseur Gezondheidsmanagement, extra aandacht. Er is een programmaplan opgesteld waarbij regie van de medewerkers op de eigen gezondheid centraal staat. Hierbij is de medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. Vanuit het programmaplan staan bewustwording en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid centraal. De mogelijkheden die in het kader van de werkkostenregeling worden aangeboden (sportregeling, fietsregeling etc.) en andere activiteiten rondom Fit for Life dragen hieraan bij. De medewerker heeft hier ook een voorbeeldfunctie naar de studenten. Het Alfa-college faciliteert hierbij.

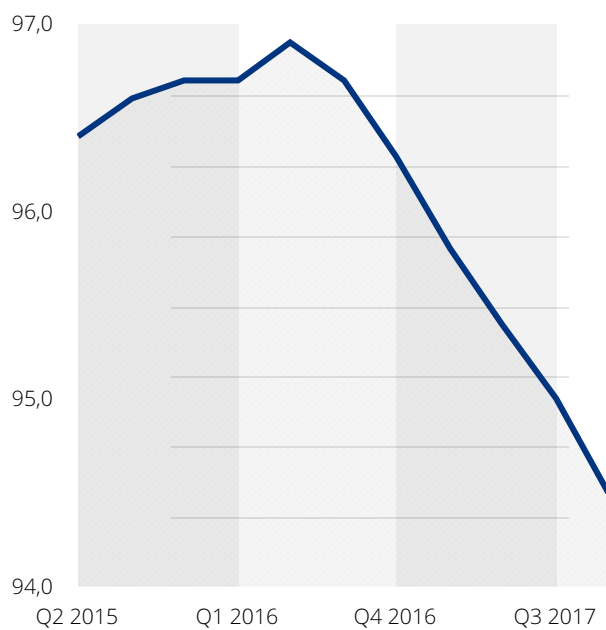
4.2.2 INZETBAARHEID

Het arbeidsverzuim was na een jarenlange daling in 2016 licht gestegen naar 3,7%. De doelstelling om het tij te keren is niet gerealiseerd. In 2017 is het arbeidsverzuim sterk toegenomen met 1,8% naar 5,5%. Dit is ruim boven het streefcijfer van 3,5%. Hoewel het arbeidsverzuim bij alle onderdelen van de organisatie is toegenomen, is het verschil

groot. Dit loopt uiteen van 4,5% in Hardenberg tot 7,0% in Hogeveen. Zie onderstaande tabel voor de percentages arbeidsverzuim, exclusief zwangerschapsverlof.

	2015	2016	2017
Alfa-college	3,3	3,7	5,5
College van Bestuur	3,8	4,1	5,3
Bedrijfsvoering	3,7	2,8	4,8
Regio Hogeveen	2,8	4,9	7
Regio Hardenberg	2,2	4,3	4,5
Regio Groningen	3,5	3,5	5,5

Vertaald naar inzetbaarheid betekent dit dat in 2017 94,5% van de medewerkers inzetbaar was. Ten opzichte van het hoogtepunt in de inzetbaarheid in het tweede kwartaal van 2016 (96,9%) was in 2017 ongeveer 23 fte minder inzetbaar door arbeidsverzuim. In onderstaande grafiek is de inzetbaarheid van medewerkers in de jaren 2015 tot en met 2017 weergegeven.



Uit een extern onderzoek blijkt dat de effectiviteit van de re-integratie van medewerkers tussen de tweede en tiende verzuimweek te laag is, waardoor veel medewerkers onnodig langdurig verzuimen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat verzuim als een apart proces wordt gepositioneerd en niet als onderdeel van de inzetbaarheid van de medewerkers. Dit werkt onder andere rolonduidelijkheid tussen de leidinggevende, de bedrijfsarts en HRM in de hand.

Een aanbeveling van de onderzoeker Sicco van der Sluis is om *'een reviewstructuur op te stellen waarbij de focus ligt op de sturing door de leidinggevende (en niet op het verzuim van de medewerker!)*. Het doel is de sturing op duurzame inzetbaarheid te verbeteren (succesvolle beheersing van verzuim begint bij goede sturing op inzetbaarheid).'

Het aantal keren dat een medewerker verzuimt, is een fractie gedaald van 0,82 keer in 2016 naar 0,77 keer in 2017. Dit is nog steeds lager dan het streefcijfer (1 keer). De gemiddelde verzuimduur is met ongeveer een derde deel toegenomen van 15,3 dagen in 2016 naar 20,1 dagen in 2017. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen.

In 2017 is het Alfa-college voor het eerst ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care. Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevend en HRM blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld.

De belangrijkste doelstellingen voor 2018 zijn het realiseren van een stijging van de inzetbaarheid van medewerkers en in het denken en handelen verzuim te behandelen als inzetbaarheidsvraagstuk. Aandacht voor de rol die leidinggevend hierin spelen is essentieel. Hierdoor kan de continuïteit en de kwaliteit beter worden gewaarborgd. Ook voorkomt het extra werkdruk bij collega's en kosten van vervanging en begeleiding bij de re-integratie.

4.3 PROFESSIONALISERING

De LONT-academie is de interne academie die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de individuele medewerker, teams en de organisatie in zijn geheel.

De hieronder vermelde tekst sluit aan bij de tekst in [hoofdstuk 3.6.1](#) over professionalisering zoals deze gekoppeld is aan de kwaliteitsafspraken en een plaats heeft in het kwaliteitsplan van het Alfa-college.

4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2016 was er in 2017 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft wederom een forse inspanning geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin 2.2'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Omdat het Alfa-college eist dat docenten op hbo-niveau functioneren, wordt van onbevoegde docenten geëist dat zij na indiensttreding met een 2e graads- of 1e graads-opleiding starten of een opleiding starten om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen om het kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau op te schroeven. Deze eisen worden tijdens het sollicitatiegesprek besproken en bij indiensttreding schriftelijk vastgelegd.

BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

In het schooljaar 2016 – 2017 is 'Een goed begin 2.2' structureel beleid geworden binnen het Alfa-college. Doel van dit nieuwe beleid is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. De nieuwe begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instructeurs, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs

De gestelde doelen worden bereikt en nieuwe docenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning. Het voorziet in een behoefte en er is veel enthousiasme over de opzet en de inhoud van het totaalpakket aan begeleiding. Het helpt bij het maken van 'een zachtere landing' in het mbo en draagt daarnaast bij aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docent.

In de tweede helft van 2017 zijn er circa 150 docenten en instructeurs op deze manier begeleid binnen het Alfa-college. Er zijn in totaal 8 docentbegeleiders actief en daarnaast vijf intervisoren. Ook is een aantal medewerkers actief geweest in het verzorgen van startbijeenkomsten op de verschillende locaties.

Om de kwaliteit van de begeleiding door de docentbegeleiders te borgen is besloten om het volgen van de opleiding 'Schoolopleider/Lerarenopleider' verplicht te stellen voor de docentbegeleiders. Eind juni 2017 hebben alle docentbegeleiders de genoemde opleiding afgerond.

Ingaande november 2017 fungeren de docentbegeleiders op de verschillende locaties als aanspreekpunt voor de tweedegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en Windesheim) aangaande mogelijke stageplaatsen binnen de onderwijsteams. Hiermee versterkt het Alfa-college de banden met de lerarenopleidingen, vanuit het gedachtengoed 'Samen opleiden' en vanuit het 'campus recruitment'-idee, waarbij docenten in opleiding al tijdens hun opleiding enthousiast worden gemaakt voor het lesgeven in het mbo.

PROFESSIONALISERING NIET ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2017 was de professionalisering van niet onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op vitaliteit en het reduceren van stress werden goed bezocht. Het online trainingsaanbod van GoodHabitz sluit ook goed aan op individuele scholingsvragen van niet onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

Met ingang van het Schooljaar 2017-2018 is gekozen voor een andere verdeelsleutel voor de Scholingsbudgetten. Het scholingsbudget is verdeeld in:

- Een deel LONT-academie (centraal)
- Een deel externe managementopleidingen (CvB)
- Een deel per regio/locatie/dienst (decentraal)

De LONT-academie maakt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert tevens de gelden voor bevoegdheidstrajecten.

De door de leidinggevendenden aangeleverde decentrale scholingsplannen zijn door de LONT-academie verzameld. Uit deze plannen zijn trends gesignaleerd en gelijksoortige vragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en wordt zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. Geconstateerd werd dat er binnen het Alfa-college een grote behoefte aan scholing en ontwikkeling is, waardoor in eerste instantie het bedrag aan aangevraagde scholingen boven het beschikbare budget uitsteeg. Na afweging en herprioritering van alle aanvragen konden de scholingsaanvragen worden gehonoreerd.

Elk jaar worden docenten geattendeerd op de lerarenbeurs. Inmiddels is deze mogelijkheid goed bekend bij de docenten en leidinggevenden. Er zijn 23 medewerkers die in 2017 een lerarenbeurs hebben aangevraagd voor het behalen van de bevoegdheid. In 2017 zijn 16 docenten met een Master gestart. Inmiddels hebben een aantal Master-docenten een bijdrage geleverd aan ons professionaliseringsaanbod. Samen met BVMBO hebben we in 2017 een generatiecafé georganiseerd, waar de impact van digitalisering gekoppeld aan de verschillende generaties aan de orde is geweest.

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2017 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het Lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling. De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht.

Dit jaar zijn de digitale middelen en werkvormen gekoppeld aan pedagogische en didactische thema's en hebben ze op deze manier een plek gekregen in de trainingen 'Activerende didactiek', 'Differentiëren is te leren', 'Studieloopbaanbegeleiding' en 'Jij maakt het verschil'. De trend van 2016, waarin een afname van het aantal deelnemers voor het open aanbod te zien was heeft zich in 2017 verder doorgezet. Het open aanbod werd meer benut voor teamontwikkeling. In het schooljaar 2017-2018 heeft de LONT-academie zich tot doel gesteld het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep te nemen en te bekijken hoe het aanbod voor alle medewerkers aantrekkelijker en meer zichtbaar gemaakt kan worden. Eind 2017 zijn we gestart met een online trainingsaanbod via GoodHabitz. Met dit online trainingsaanbod willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om op hun eigen tijd en gelegenheid zich te ontwikkelen.

PROFESSIONALISERING M.B.T. EXAMINERING

De scholing voor examenfunctionarissen voor 2017 was gericht op de nieuwe examenorganisatie. Het programma Examinering voert veranderingen/verbeteringen door in het examenproces. Dit gebeurt door collega's op locatie. Naast het standaardaanbod van de train-de-trainer zijn nu op alle locaties leden van de verschillende sub-examencommissies geschoold. Ook zijn alle creboregisseurs bij elkaar gekomen voor een kennisdelingsbijeenkomst om kennis en verantwoordelijkheden met elkaar af te stemmen. Daarnaast hebben de interne trainers examinatoren opgeleid, zowel naaste collega's als mensen in het werkveld. Professionalisering van examenfunctionarissen heeft hierdoor weer hernieuwde aandacht gekregen. Ook dit jaar zijn er weer examentrajecten voor taalassessoren aangeboden. De betrokkenheid van de leidinggevende is merkbaar.

4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

Het Alfa-college faciliteert zijn 50 leidinggevenden in een leiderschapsprogramma 'Leader in the Lead'. Dit is een vierjarig programma waarin we inmiddels halverwege zijn. De doelstelling die aan het programma gekoppeld is, wordt als volgt beschreven: *"Leidinggevenden nemen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en stellen die parallel aan het*

belang van de organisatie; zij zijn rolmodel voor studenten en collega's. Door te werken aan de volgende (sub)doelen: ken jezelf als leidinggevende, ken je vak als leidinggevende en ken de wereld, verwachten we dit ambitieuze doel te realiseren." Het programma wordt naast eigen medewerkers, begeleid door 2 externe adviseurs van bureau Twijnstra en Gudde.

In het eerste jaar van het programma lag de focus meer op processen op persoonlijk niveau, waarbij 'persoonlijke ontwikkeling, professionalisering en cohesie' centraal stonden. Afgelopen jaar hebben we ons meer gericht op de relatie tussen leidinggevend en de organisatiedoelen, waarbij 'samenwerking, navigatie en cohesie' centraal stonden. Dit betekent dat we samen naar belangrijke en actuele onderwerpen hebben gekeken, samen richting hebben bepaald en dat we samen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie. Hierin zijn de speerpunten uit 'de kaderbrief die voortkomen uit het strategisch beleid 'Doelbewust naar buiten' leidend geweest.

Het Alfa-college heeft als doel dat het een lerende organisatie wil zijn, een professionele leergemeenschap. Deze insteek heeft een duidelijke plek in het programma en vormt een terugkerend thema. Zo is er bijvoorbeeld aan collectieve complexe organisatievraagstukken gewerkt en wordt er, naast externe sprekers, veel gebruik gemaakt van kennis en kunde van deelnemers aan het programma en collega's uit de organisatie. Daarnaast is er een programmaraad (bestaande uit deelnemers van het programma) ingesteld die door het programmateam consulteed wordt om de kwaliteit en aansluiting bij de behoefte te waarborgen.

4.4 MOBILITEIT

4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

In 2017 is loopbaanontwikkeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, een belangrijk aandachtsgebied geweest binnen de LONT-academie. Medewerkers kunnen in een loopbaantraject onder andere onderzoeken waar hun kracht ligt, hoe zij hun inzetbaarheid kunnen vergroten en welke nieuwe mogelijkheden er zijn naar ander werk of taken.

Het aantal individueel begeleidde medewerkers in een loopbaantraject is met 22 deelnemers vrijwel constant gebleven (23 in 2016). Daarnaast is vanuit de LONT-academie met 10 medewerkers een loopbaangesprek gevoerd. Dit lijkt een nieuwe behoefte te zijn, van een curatieve inzet van loopbaangesprekken naar een meer preventief gerichte gesprekken, waarbij de loopbaanvraag van een medewerker wordt verkend en meegedacht over de te nemen verdere stappen. Een mogelijke verklaring is de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het nu maar ook in de toekomst geestelijk en lichamelijk fit blijven van medewerkers. Hierbij is bewustwording van medewerkers en het stimuleren van hun eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor hun eigen inzetbaarheid een belangrijk thema. Het is in een snel veranderende wereld van belang om als medewerker mee te bewegen. Hiermee houdt de medewerker meer de regie op eigen loopbaan.

Het stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid, het in beweging komen van medewerkers, kan ook bijdragen aan een toekomstbestendig personeelsbestand. Binnen het team HRM is daarom eind 2017 een adviseur als trekker op de thema's Mobiliteit en Inzetbaarheid ingezet. Loopbaanontwikkeling, zowel in- als extern, zal de komende jaren, mede

door de realisatie van het SPP, meer aandacht krijgen.

Naast het individueel begeleiden in loopbaanontwikkeling, is er in 2017 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Daarnaast is in Hoogeveen door 12 deelnemers meegedaan aan de 'Week van de uitwisseling'; zij konden een kijkje nemen in een andere organisatie.

4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

Begin 2017 ontvingen 45 oud-medewerkers een WW-uitkering (gemiddeld 2017: 44). Er zijn in 2017 27 oud-medewerkers de WW ingestroomd en 33 oud-medewerkers uit de WW uitgestroomd. Eind 2017 waren er dus nog 39 oud-medewerkers met een WW-uitkering. Redenen van uitstroom uit de WW waren o.a.: het vinden van werk elders, her-indiensttreding bij het Alfa-college of het aflopen van de uitkeringsperiode. Begin 2017 ontvingen 50 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BW, een cao-aanvulling op de WW-uitkering; gemiddeld waren er in 2017 47 BW-gerechtigden). Per saldo zijn 6 personen uitgestroomd, waardoor er eind 2017 nog 44 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvingen. USG Restart heeft vanaf de zomer een grote inventarisatie van de WW & BW-portefeuille gedaan. Doel hiervan is om de ex-medewerkers te helpen bij het vinden van passend werk en hiermee het totaal aan uitkeringsgelden (op conto van het Alfa-college) te verminderen. Hieruit zijn er ca. 28 oud-medewerkers bij Restart aan een re-integratietraject begonnen. Dit is gepaard gegaan met het afbouwen van de interne begeleiding van oud-medewerkers. Het is mooi te zien dat de inspanningen om bovengenoemde zaken goed in beeld te brengen, vruchten heeft afgeworpen.

Het beleid van het Alfa-college is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen de basis voor de relatie tussen het Alfa-college en zijn medewerkers. Goed werkgeverschap behelst onder andere zorgvuldigheid in het handelen, het kunnen motiveren van beslissingen die worden genomen en het hebben van vertrouwen in de medewerker.

In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, zal in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging worden gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering.

De inspanningen van de adviseur mobiliteit zijn erop gericht deze medewerkers reeds voor ontslag te begeleiden van werk naar werk. Als dat niet lukt wordt een externe partij ingeschakeld voor de verdere loopbaanbegeleiding. Op basis van de arbeidsmarktkansen worden maatwerkafspraken gemaakt over de intensiteit van het begeleidingstraject. Zo wordt getracht de betrokkenen ook na ontslag zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en de financiële lasten zo laag mogelijk te houden.

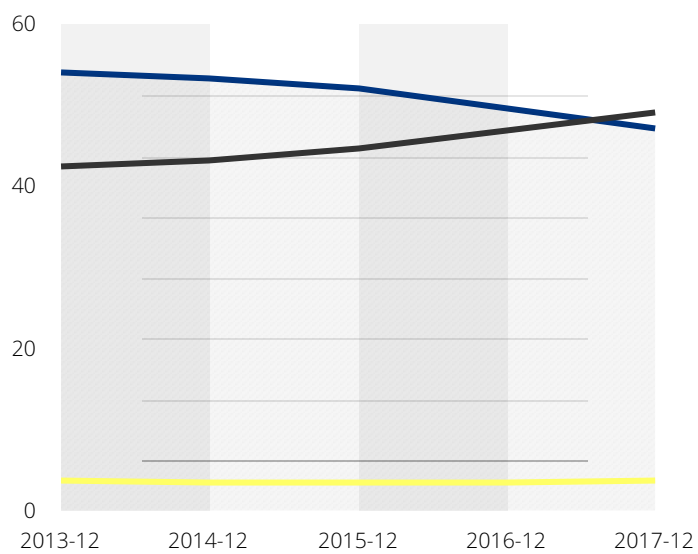
4.5 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

In 2013 is samen met het nieuwe Functiebouwwerk Onderwijs beleid geïmplementeerd dat de doorstroom van docenten naar de salarisschalen LC en LD moest stimuleren. Daarbij is een doelstelling geformuleerd voor het percentage docenten in de LB-, LC- en LD-salarisschaal.

Ondanks het flankerend beleid, 'Ontwikkelen & beoordelen' en 'Professionalisering & scholing', is de trend het tegenovergestelde: een daling van docenten in de LC- en LD-schaal. Ook aanpassing van de eisen heeft de trend niet gekeerd. Resultaat is dat in december 2017 de doelstelling niet is gehaald.

	beginsituatie augustus 2013	doelstelling december 2017	realisatie december 2017
LB	51,5	45,0	62,6
LC	44,6	50,0	34,7
LD	3,9	5,0	2,7

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is te weinig rekening gehouden met de invloed van grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als echter gekeken wordt naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2017 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in die periode als volgt ontwikkeld:



— LB — LC — LD

Doel voor 2018 is een ombuiging van de trend door in aansluiting op de vlootshouw in het kader van het strategisch personeelsplan actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject.

4.6 BVMBO



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

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

De twee ambassadeurs hebben in 2017 verschillende activiteiten ontplooid. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

Uitwisselingsbijeenkomsten voor opleiders die een studie volgen met een opleidersbeurs. Er zijn bijeenkomsten gehouden vanuit de Teacher in the Lead gedachte waarbij deelnemers met elkaar op zoek gaan naar verdieping van het vak en daardoor de kwaliteit van onderwijs vergroten. Er is een groot onderwijscongres georganiseerd waarbij ook bedrijven en maatschappelijke partners betrokken werden. Onderwerpen waren o.a. hoe mensen hun leven in eigen hand kunnen nemen en wat de rol van de docent en de school daarin is, de rol van sfeer en beleving, in het algemeen en in het onderwijsproces in het bijzonder. Ook was er aandacht voor de verschillen tussen generaties, voor hoe we leren, de banen van de toekomst en het onderwijs, wat zijn de kansen en hoe kunnen we die pakken. Er is een netwerk gerealiseerd van stakeholders voor de BVMBO-activiteiten op alle locaties van het Alfa-college. Deze medewerkers willen zich actief inzetten voor activiteiten die vanuit de BVMBO geïndiceerd worden. Er is een intensivering van de samenwerking met de LONT-academie.

Met deze activiteiten hebben de ambassadeurs bijgedragen aan de professionalisering van medewerkers, aan onderlinge verbondenheid van medewerkers en aan de bekendheid van de BVMBO binnen het Alfa-college. In 2018 worden de meeste van deze activiteiten voortgezet of herhaald en aangevuld met nieuwe evenementen. Ook de directeurs zijn, ook al zijn ze geen lid van de BVMBO, erg geïnteresseerd in de activiteiten die de BVMBO organiseert.

PERSONEEL

4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

De ambitie voor 2017 was de verdieping en concretisering van de strategische personeelsplannen van de regio's en de service-unit Bedrijfsvoering. Deze eenheden zijn hierin geslaagd. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevendenden samen met HRM zijn ontwikkeld. De mate van rijpheid varieert per plan. Zo is nog niet voor elk team een goede, kwalitatieve vlootschouw gerealiseerd.

De uitgevoerde vlootschouwen geven de leidinggevendenden handvatten om in 2018 meer dan voorheen te sturen op de (toekomstige) inzet van medewerkers. Bijvoorbeeld door docenten actief te stimuleren gebruik te maken van de doorstroommogelijkheden.

De uitdagingen in 2018 zijn een kwalitatieve slag te maken in de vlootschouw, de medewerkers daarbij actief te betrekken en de opbrengst van SPP te gebruiken bij de inzet van andere HR-instrumenten.

4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

4.2.1 VITALITEITSBELEID

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college met betrekking tot vitaliteitsbeleid is als volgt geformuleerd:

'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. Activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd onder de naam 'Fit for Life'. Om de voortgang te bewaken wordt gebruik gemaakt van de BRAVO-company check. Dit jaar was het doel vanuit het vitaliteitsbeleid om op minimaal 4 van de 5 BRAVO-thema's een 'goed bezig' te scoren en om op alle thema's minimaal 'goed op weg' te scoren. Op basis van de bereikte resultaten heeft de dienst P&O de BRAVO-company check ingevuld.

thema	status Company check 2017	punten
Algemeen (max 10)	Goed bezig	9 van de 10 punten (90%)
Bewegen (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Roken (max 24)	Goed bezig	18 van de 24 punten (75,00%)
Alcohol (max 22)	Goed op weg	14 van de 22 punten (63,63%)
Voeding (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Ontspanning (max 28)	Goed bezig	24 van de 28 punten (85,71%)

Alle BRAVO-onderdelen zijn ten opzichte van het vorig jaar gestegen. De doelstelling om op vier van de vijf onderdelen 'goed bezig' te scoren is behaald. Het onderdeel 'alcohol' behoeft komend jaar aandacht. Het onderdeel is gestegen van 'nog veel te doen' naar 'goed op weg'.

Voor de verschillende activiteiten was er in 2017 volop belangstelling. Er hebben 367 medewerkers meegedaan met verschillende workshops en activiteiten. Door de gezondheidsweek en door tijdens startdagen en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod en met enthousiasme meegedaan.

De workshop over Goed slapen, 'Vrolijk door de overgang' en 'Mind-Zit' (een bewustwordingsprogramma over minder zitten) waren dit jaar nieuw en werden goed ontvangen. Wederom een stijging van het aantal deelnemers bij de wandeltweedaagse 'Tocht om de Noord' en het Hardloopevenement 'de 4 mijl'. Net als vorig jaar waren deze activiteiten een succes. Het grootste succes dit jaar was de sponsorwielertocht van De Alfa-Bikers. Zij hebben met HomeRide 10.000 euro opgehaald voor het Ronald McDonald Kinderfonds voor de bouw van Ronald McDonald Huizen.

Het structurele aanbod van 'Fit for life voor medewerkers' bestaat momenteel uit de cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, Tai-chi, Compassietraining, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', de cursus Afvallen zonder zweten, Hardloop evenement '4 mijl', Cascade run, Stoelmassage, Alfa voetbal, de Sportregeling, de Fietsregeling en 2 op 5 regeling. Bij het laatste aanbod kunnen medewerkers gratis twee weken een E-bike uitproberen. De regeling heeft zijn doel behaald. Dit jaar hebben namelijk 95 medewerkers een E-bike aangeschaft. Dat is twee keer zoveel als het jaar ervoor. Het doel is om steeds meer medewerkers op de (E-) fiets naar het werk te laten reizen.

Komend jaar gaan we op dezelfde enthousiaste wijze gezondheidsactiviteiten voor medewerkers aanbieden. Daarvoor is vanuit de afdeling HRM, door de adviseur Gezondheidsmanagement, extra aandacht. Er is een programmaplan opgesteld waarbij regie van de medewerkers op de eigen gezondheid centraal staat. Hierbij is de medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. Vanuit het programmaplan staan bewustwording en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid centraal. De mogelijkheden die in het kader van de werkkostenregeling worden aangeboden (sportregeling, fietsregeling etc.) en andere activiteiten rondom Fit for Life dragen hieraan bij. De medewerker heeft hier ook een voorbeeldfunctie naar de studenten. Het Alfa-college faciliteert hierbij.

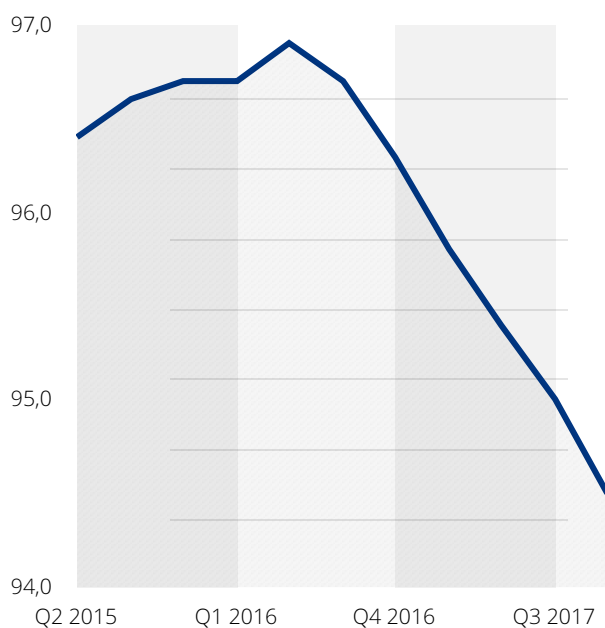
4.2.2 INZETBAARHEID

Het arbeidsverzuim was na een jarenlange daling in 2016 licht gestegen naar 3,7%. De doelstelling om het tij te keren is niet gerealiseerd. In 2017 is het arbeidsverzuim sterk toegenomen met 1,8% naar 5,5%. Dit is ruim boven het streefcijfer van 3,5%. Hoewel het arbeidsverzuim bij alle onderdelen van de organisatie is toegenomen, is het verschil

groot. Dit loopt uiteen van 4,5% in Hardenberg tot 7,0% in Hogeveen. Zie onderstaande tabel voor de percentages arbeidsverzuim, exclusief zwangerschapsverlof.

	2015	2016	2017
Alfa-college	3,3	3,7	5,5
College van Bestuur	3,8	4,1	5,3
Bedrijfsvoering	3,7	2,8	4,8
Regio Hogeveen	2,8	4,9	7
Regio Hardenberg	2,2	4,3	4,5
Regio Groningen	3,5	3,5	5,5

Vertaald naar inzetbaarheid betekent dit dat in 2017 94,5% van de medewerkers inzetbaar was. Ten opzichte van het hoogtepunt in de inzetbaarheid in het tweede kwartaal van 2016 (96,9%) was in 2017 ongeveer 23 fte minder inzetbaar door arbeidsverzuim. In onderstaande grafiek is de inzetbaarheid van medewerkers in de jaren 2015 tot en met 2017 weergegeven.



Uit een extern onderzoek blijkt dat de effectiviteit van de re-integratie van medewerkers tussen de tweede en tiende verzuimweek te laag is, waardoor veel medewerkers onnodig langdurig verzuimen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat verzuim als een apart proces wordt gepositioneerd en niet als onderdeel van de inzetbaarheid van de medewerkers. Dit werkt onder andere rolonduidelijkheid tussen de leidinggevende, de bedrijfsarts en HRM in de hand.

Een aanbeveling van de onderzoeker Sicco van der Sluis is om *'een reviewstructuur op te stellen waarbij de focus ligt op de sturing door de leidinggevende (en niet op het verzuim van de medewerker!)*. Het doel is de sturing op duurzame inzetbaarheid te verbeteren (succesvolle beheersing van verzuim begint bij goede sturing op inzetbaarheid).'

Het aantal keren dat een medewerker verzuimt, is een fractie gedaald van 0,82 keer in 2016 naar 0,77 keer in 2017. Dit is nog steeds lager dan het streefcijfer (1 keer). De gemiddelde verzuimduur is met ongeveer een derde deel toegenomen van 15,3 dagen in 2016 naar 20,1 dagen in 2017. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen.

In 2017 is het Alfa-college voor het eerst ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care. Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevend en HRM blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld.

De belangrijkste doelstellingen voor 2018 zijn het realiseren van een stijging van de inzetbaarheid van medewerkers en in het denken en handelen verzuim te behandelen als inzetbaarheidsvraagstuk. Aandacht voor de rol die leidinggevend hierin spelen is essentieel. Hierdoor kan de continuïteit en de kwaliteit beter worden gewaarborgd. Ook voorkomt het extra werkdruk bij collega's en kosten van vervanging en begeleiding bij de re-integratie.

4.3 PROFESSIONALISERING

De LONT-academie is de interne academie die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de individuele medewerker, teams en de organisatie in zijn geheel.

De hieronder vermelde tekst sluit aan bij de tekst in [hoofdstuk 3.6.1](#) over professionalisering zoals deze gekoppeld is aan de kwaliteitsafspraken en een plaats heeft in het kwaliteitsplan van het Alfa-college.

4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2016 was er in 2017 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft wederom een forse inspanning geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin 2.2'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Omdat het Alfa-college eist dat docenten op hbo-niveau functioneren, wordt van onbevoegde docenten geëist dat zij na indiensttreding met een 2e graads- of 1e graads-opleiding starten of een opleiding starten om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen om het kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau op te schroeven. Deze eisen worden tijdens het sollicitatiegesprek besproken en bij indiensttreding schriftelijk vastgelegd.

BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

In het schooljaar 2016 – 2017 is 'Een goed begin 2.2' structureel beleid geworden binnen het Alfa-college. Doel van dit nieuwe beleid is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. De nieuwe begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instructeurs, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs

De gestelde doelen worden bereikt en nieuwe docenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning. Het voorziet in een behoefte en er is veel enthousiasme over de opzet en de inhoud van het totaalpakket aan begeleiding. Het helpt bij het maken van 'een zachtere landing' in het mbo en draagt daarnaast bij aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docent.

In de tweede helft van 2017 zijn er circa 150 docenten en instructeurs op deze manier begeleid binnen het Alfa-college. Er zijn in totaal 8 docentbegeleiders actief en daarnaast vijf intervisoren. Ook is een aantal medewerkers actief geweest in het verzorgen van startbijeenkomsten op de verschillende locaties.

Om de kwaliteit van de begeleiding door de docentbegeleiders te borgen is besloten om het volgen van de opleiding 'Schoolopleider/Lerarenopleider' verplicht te stellen voor de docentbegeleiders. Eind juni 2017 hebben alle docentbegeleiders de genoemde opleiding afgerond.

Ingaande november 2017 fungeren de docentbegeleiders op de verschillende locaties als aanspreekpunt voor de tweedegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en Windesheim) aangaande mogelijke stageplaatsen binnen de onderwijsteams. Hiermee versterkt het Alfa-college de banden met de lerarenopleidingen, vanuit het gedachtengoed 'Samen opleiden' en vanuit het 'campus recruitment'-idee, waarbij docenten in opleiding al tijdens hun opleiding enthousiast worden gemaakt voor het lesgeven in het mbo.

PROFESSIONALISERING NIET ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2017 was de professionalisering van niet onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op vitaliteit en het reduceren van stress werden goed bezocht. Het online trainingsaanbod van GoodHabitz sluit ook goed aan op individuele scholingsvragen van niet onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

Met ingang van het Schooljaar 2017-2018 is gekozen voor een andere verdeelsleutel voor de Scholingsbudgetten. Het scholingsbudget is verdeeld in:

- Een deel LONT-academie (centraal)
- Een deel externe managementopleidingen (CvB)
- Een deel per regio/locatie/dienst (decentraal)

De LONT-academie maakt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert tevens de gelden voor bevoegdheidstrajecten.

De door de leidinggevendenden aangeleverde decentrale scholingsplannen zijn door de LONT-academie verzameld. Uit deze plannen zijn trends gesignaleerd en gelijksoortige vragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en wordt zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. Geconstateerd werd dat er binnen het Alfa-college een grote behoefte aan scholing en ontwikkeling is, waardoor in eerste instantie het bedrag aan aangevraagde scholingen boven het beschikbare budget uitsteeg. Na afweging en herprioritering van alle aanvragen konden de scholingsaanvragen worden gehonoreerd.

Elk jaar worden docenten geattendeerd op de lerarenbeurs. Inmiddels is deze mogelijkheid goed bekend bij de docenten en leidinggevenden. Er zijn 23 medewerkers die in 2017 een lerarenbeurs hebben aangevraagd voor het behalen van de bevoegdheid. In 2017 zijn 16 docenten met een Master gestart. Inmiddels hebben een aantal Master-docenten een bijdrage geleverd aan ons professionaliseringsaanbod. Samen met BVMBO hebben we in 2017 een generatiecafé georganiseerd, waar de impact van digitalisering gekoppeld aan de verschillende generaties aan de orde is geweest.

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2017 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het Lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling. De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht.

Dit jaar zijn de digitale middelen en werkvormen gekoppeld aan pedagogische en didactische thema's en hebben ze op deze manier een plek gekregen in de trainingen 'Activerende didactiek', 'Differentiëren is te leren', 'Studieloopbaanbegeleiding' en 'Jij maakt het verschil'. De trend van 2016, waarin een afname van het aantal deelnemers voor het open aanbod te zien was heeft zich in 2017 verder doorgezet. Het open aanbod werd meer benut voor teamontwikkeling. In het schooljaar 2017-2018 heeft de LONT-academie zich tot doel gesteld het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep te nemen en te bekijken hoe het aanbod voor alle medewerkers aantrekkelijker en meer zichtbaar gemaakt kan worden. Eind 2017 zijn we gestart met een online trainingsaanbod via GoodHabitz. Met dit online trainingsaanbod willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om op hun eigen tijd en gelegenheid zich te ontwikkelen.

PROFESSIONALISERING M.B.T. EXAMINERING

De scholing voor examenfunctionarissen voor 2017 was gericht op de nieuwe examenorganisatie. Het programma Examinering voert veranderingen/verbeteringen door in het examenproces. Dit gebeurt door collega's op locatie. Naast het standaardaanbod van de train-de-trainer zijn nu op alle locaties leden van de verschillende sub-examencommissies geschoold. Ook zijn alle creboregisseurs bij elkaar gekomen voor een kennisdelingsbijeenkomst om kennis en verantwoordelijkheden met elkaar af te stemmen. Daarnaast hebben de interne trainers examinatoren opgeleid, zowel naaste collega's als mensen in het werkveld. Professionalisering van examenfunctionarissen heeft hierdoor weer hernieuwde aandacht gekregen. Ook dit jaar zijn er weer examentrajecten voor taalassessoren aangeboden. De betrokkenheid van de leidinggevende is merkbaar.

4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

Het Alfa-college faciliteert zijn 50 leidinggevenden in een leiderschapsprogramma 'Leader in the Lead'. Dit is een vierjarig programma waarin we inmiddels halverwege zijn. De doelstelling die aan het programma gekoppeld is, wordt als volgt beschreven: *"Leidinggevenden nemen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en stellen die parallel aan het*

belang van de organisatie; zij zijn rolmodel voor studenten en collega's. Door te werken aan de volgende (sub)doelen: ken jezelf als leidinggevende, ken je vak als leidinggevende en ken de wereld, verwachten we dit ambitieuze doel te realiseren." Het programma wordt naast eigen medewerkers, begeleid door 2 externe adviseurs van bureau Twijnstra en Gudde.

In het eerste jaar van het programma lag de focus meer op processen op persoonlijk niveau, waarbij 'persoonlijke ontwikkeling, professionalisering en cohesie' centraal stonden. Afgelopen jaar hebben we ons meer gericht op de relatie tussen leidinggevend en de organisatiedoelen, waarbij 'samenwerking, navigatie en cohesie' centraal stonden. Dit betekent dat we samen naar belangrijke en actuele onderwerpen hebben gekeken, samen richting hebben bepaald en dat we samen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie. Hierin zijn de speerpunten uit 'de kaderbrief die voortkomen uit het strategisch beleid 'Doelbewust naar buiten' leidend geweest.

Het Alfa-college heeft als doel dat het een lerende organisatie wil zijn, een professionele leergemeenschap. Deze insteek heeft een duidelijke plek in het programma en vormt een terugkerend thema. Zo is er bijvoorbeeld aan collectieve complexe organisatievraagstukken gewerkt en wordt er, naast externe sprekers, veel gebruik gemaakt van kennis en kunde van deelnemers aan het programma en collega's uit de organisatie. Daarnaast is er een programmaraad (bestaande uit deelnemers van het programma) ingesteld die door het programmateam consulteed wordt om de kwaliteit en aansluiting bij de behoefte te waarborgen.

4.4 MOBILITEIT

4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

In 2017 is loopbaanontwikkeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, een belangrijk aandachtsgebied geweest binnen de LONT-academie. Medewerkers kunnen in een loopbaantraject onder andere onderzoeken waar hun kracht ligt, hoe zij hun inzetbaarheid kunnen vergroten en welke nieuwe mogelijkheden er zijn naar ander werk of taken.

Het aantal individueel begeleidde medewerkers in een loopbaantraject is met 22 deelnemers vrijwel constant gebleven (23 in 2016). Daarnaast is vanuit de LONT-academie met 10 medewerkers een loopbaangesprek gevoerd. Dit lijkt een nieuwe behoefte te zijn, van een curatieve inzet van loopbaangesprekken naar een meer preventief gerichte gesprekken, waarbij de loopbaanvraag van een medewerker wordt verkend en meegedacht over de te nemen verdere stappen. Een mogelijke verklaring is de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het nu maar ook in de toekomst geestelijk en lichamelijk fit blijven van medewerkers. Hierbij is bewustwording van medewerkers en het stimuleren van hun eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor hun eigen inzetbaarheid een belangrijk thema. Het is in een snel veranderende wereld van belang om als medewerker mee te bewegen. Hiermee houdt de medewerker meer de regie op eigen loopbaan.

Het stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid, het in beweging komen van medewerkers, kan ook bijdragen aan een toekomstbestendig personeelsbestand. Binnen het team HRM is daarom eind 2017 een adviseur als trekker op de thema's Mobiliteit en Inzetbaarheid ingezet. Loopbaanontwikkeling, zowel in- als extern, zal de komende jaren, mede

door de realisatie van het SPP, meer aandacht krijgen.

Naast het individueel begeleiden in loopbaanontwikkeling, is er in 2017 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Daarnaast is in Hoogeveen door 12 deelnemers meegedaan aan de 'Week van de uitwisseling'; zij konden een kijkje nemen in een andere organisatie.

4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

Begin 2017 ontvingen 45 oud-medewerkers een WW-uitkering (gemiddeld 2017: 44). Er zijn in 2017 27 oud-medewerkers de WW ingestroomd en 33 oud-medewerkers uit de WW uitgestroomd. Eind 2017 waren er dus nog 39 oud-medewerkers met een WW-uitkering. Redenen van uitstroom uit de WW waren o.a.: het vinden van werk elders, her-indiensttreding bij het Alfa-college of het aflopen van de uitkeringsperiode. Begin 2017 ontvingen 50 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BW, een cao-aanvulling op de WW-uitkering; gemiddeld waren er in 2017 47 BW-gerechtigden). Per saldo zijn 6 personen uitgestroomd, waardoor er eind 2017 nog 44 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvingen. USG Restart heeft vanaf de zomer een grote inventarisatie van de WW & BW-portefeuille gedaan. Doel hiervan is om de ex-medewerkers te helpen bij het vinden van passend werk en hiermee het totaal aan uitkeringsgelden (op conto van het Alfa-college) te verminderen. Hieruit zijn er ca. 28 oud-medewerkers bij Restart aan een re-integratietraject begonnen. Dit is gepaard gegaan met het afbouwen van de interne begeleiding van oud-medewerkers. Het is mooi te zien dat de inspanningen om bovengenoemde zaken goed in beeld te brengen, vruchten heeft afgeworpen.

Het beleid van het Alfa-college is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen de basis voor de relatie tussen het Alfa-college en zijn medewerkers. Goed werkgeverschap behelst onder andere zorgvuldigheid in het handelen, het kunnen motiveren van beslissingen die worden genomen en het hebben van vertrouwen in de medewerker.

In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, zal in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging worden gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering.

De inspanningen van de adviseur mobiliteit zijn erop gericht deze medewerkers reeds voor ontslag te begeleiden van werk naar werk. Als dat niet lukt wordt een externe partij ingeschakeld voor de verdere loopbaanbegeleiding. Op basis van de arbeidsmarktkansen worden maatwerkafspraken gemaakt over de intensiteit van het begeleidingstraject. Zo wordt getracht de betrokkenen ook na ontslag zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en de financiële lasten zo laag mogelijk te houden.

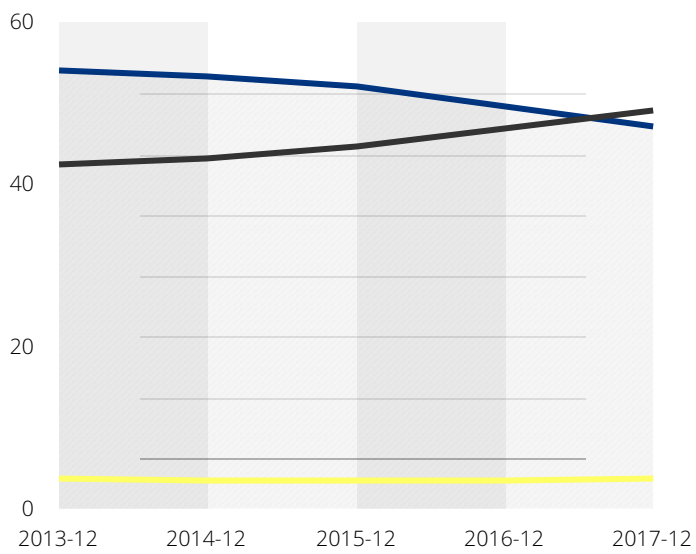
4.5 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

In 2013 is samen met het nieuwe Functiebouwwerk Onderwijs beleid geïmplementeerd dat de doorstroom van docenten naar de salarisschalen LC en LD moest stimuleren. Daarbij is een doelstelling geformuleerd voor het percentage docenten in de LB-, LC- en LD-salarisschaal.

Ondanks het flankerend beleid, 'Ontwikkelen & beoordelen' en 'Professionalisering & scholing', is de trend het tegenovergestelde: een daling van docenten in de LC- en LD-schaal. Ook aanpassing van de eisen heeft de trend niet gekeerd. Resultaat is dat in december 2017 de doelstelling niet is gehaald.

	beginsituatie augustus 2013	doelstelling december 2017	realisatie december 2017
LB	51,5	45,0	62,6
LC	44,6	50,0	34,7
LD	3,9	5,0	2,7

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is te weinig rekening gehouden met de invloed van grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als echter gekeken wordt naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2017 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in die periode als volgt ontwikkeld:



— IR — IC — ID

Doel voor 2018 is een ombuiging van de trend door in aansluiting op de vlootshouw in het kader van het strategisch personeelsplan actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject.

4.6 BVMBO

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

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

De twee ambassadeurs hebben in 2017 verschillende activiteiten ontplooid. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

Uitwisselingsbijeenkomsten voor opleiders die een studie volgen met een opleidersbeurs. Er zijn bijeenkomsten gehouden vanuit de Teacher in the Lead gedachte waarbij deelnemers met elkaar op zoek gaan naar verdieping van het vak en daardoor de kwaliteit van onderwijs vergroten. Er is een groot onderwijscongres georganiseerd waarbij ook bedrijven en maatschappelijke partners betrokken werden. Onderwerpen waren o.a. hoe mensen hun leven in eigen hand kunnen nemen en wat de rol van de docent en de school daarin is, de rol van sfeer en beleving, in het algemeen en in het onderwijsproces in het bijzonder. Ook was er aandacht voor de verschillen tussen generaties, voor hoe we leren, de banen van de toekomst en het onderwijs, wat zijn de kansen en hoe kunnen we die pakken. Er is een netwerk gerealiseerd van stakeholders voor de BVMBO-activiteiten op alle locaties van het Alfa-college. Deze medewerkers willen zich actief inzetten voor activiteiten die vanuit de BVMBO geïndiceerd worden. Er is een intensivering van de samenwerking met de LONT-academie.

Met deze activiteiten hebben de ambassadeurs bijgedragen aan de professionalisering van medewerkers, aan onderlinge verbondenheid van medewerkers en aan de bekendheid van de BVMBO binnen het Alfa-college. In 2018 worden de meeste van deze activiteiten voortgezet of herhaald en aangevuld met nieuwe evenementen. Ook de directeurs zijn, ook al zijn ze geen lid van de BVMBO, erg geïnteresseerd in de activiteiten die de BVMBO organiseert.

PERSONEEL

4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

De ambitie voor 2017 was de verdieping en concretisering van de strategische personeelsplannen van de regio's en de service-unit Bedrijfsvoering. Deze eenheden zijn hierin geslaagd. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevendenden samen met HRM zijn ontwikkeld. De mate van rijpheid varieert per plan. Zo is nog niet voor elk team een goede, kwalitatieve vlootschouw gerealiseerd.

De uitgevoerde vlootschouwen geven de leidinggevendenden handvatten om in 2018 meer dan voorheen te sturen op de (toekomstige) inzet van medewerkers. Bijvoorbeeld door docenten actief te stimuleren gebruik te maken van de doorstroommogelijkheden.

De uitdagingen in 2018 zijn een kwalitatieve slag te maken in de vlootschouw, de medewerkers daarbij actief te betrekken en de opbrengst van SPP te gebruiken bij de inzet van andere HR-instrumenten.

4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

4.2.1 VITALITEITSBELEID

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college met betrekking tot vitaliteitsbeleid is als volgt geformuleerd:

'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. Activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd onder de naam 'Fit for Life'. Om de voortgang te bewaken wordt gebruik gemaakt van de BRAVO-company check. Dit jaar was het doel vanuit het vitaliteitsbeleid om op minimaal 4 van de 5 BRAVO-thema's een 'goed bezig' te scoren en om op alle thema's minimaal 'goed op weg' te scoren. Op basis van de bereikte resultaten heeft de dienst P&O de BRAVO-company check ingevuld.

thema	status Company check 2017	punten
Algemeen (max 10)	Goed bezig	9 van de 10 punten (90%)
Bewegen (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Roken (max 24)	Goed bezig	18 van de 24 punten (75,00%)
Alcohol (max 22)	Goed op weg	14 van de 22 punten (63,63%)
Voeding (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Ontspanning (max 28)	Goed bezig	24 van de 28 punten (85,71%)

Alle BRAVO-onderdelen zijn ten opzichte van het vorig jaar gestegen. De doelstelling om op vier van de vijf onderdelen 'goed bezig' te scoren is behaald. Het onderdeel 'alcohol' behoeft komend jaar aandacht. Het onderdeel is gestegen van 'nog veel te doen' naar 'goed op weg'.

Voor de verschillende activiteiten was er in 2017 volop belangstelling. Er hebben 367 medewerkers meegedaan met verschillende workshops en activiteiten. Door de gezondheidsweek en door tijdens startdagen en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod en met enthousiasme meegedaan.

De workshop over Goed slapen, 'Vrolijk door de overgang' en 'Mind-Zit' (een bewustwordingsprogramma over minder zitten) waren dit jaar nieuw en werden goed ontvangen. Wederom een stijging van het aantal deelnemers bij de wandeltweedaagse 'Tocht om de Noord' en het Hardloopevenement 'de 4 mijl'. Net als vorig jaar waren deze activiteiten een succes. Het grootste succes dit jaar was de sponsorwielertocht van De Alfa-Bikers. Zij hebben met HomeRide 10.000 euro opgehaald voor het Ronald McDonald Kinderfonds voor de bouw van Ronald McDonald Huizen.

Het structurele aanbod van 'Fit for life voor medewerkers' bestaat momenteel uit de cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, Tai-chi, Compassietraining, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', de cursus Afvallen zonder zweten, Hardloop evenement '4 mijl', Cascade run, Stoelmassage, Alfa voetbal, de Sportregeling, de Fietsregeling en 2 op 5 regeling. Bij het laatste aanbod kunnen medewerkers gratis twee weken een E-bike uitproberen. De regeling heeft zijn doel behaald. Dit jaar hebben namelijk 95 medewerkers een E-bike aangeschaft. Dat is twee keer zoveel als het jaar ervoor. Het doel is om steeds meer medewerkers op de (E-) fiets naar het werk te laten reizen.

Komend jaar gaan we op dezelfde enthousiaste wijze gezondheidsactiviteiten voor medewerkers aanbieden. Daarvoor is vanuit de afdeling HRM, door de adviseur Gezondheidsmanagement, extra aandacht. Er is een programmaplan opgesteld waarbij regie van de medewerkers op de eigen gezondheid centraal staat. Hierbij is de medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. Vanuit het programmaplan staan bewustwording en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid centraal. De mogelijkheden die in het kader van de werkkostenregeling worden aangeboden (sportregeling, fietsregeling etc.) en andere activiteiten rondom Fit for Life dragen hieraan bij. De medewerker heeft hier ook een voorbeeldfunctie naar de studenten. Het Alfa-college faciliteert hierbij.

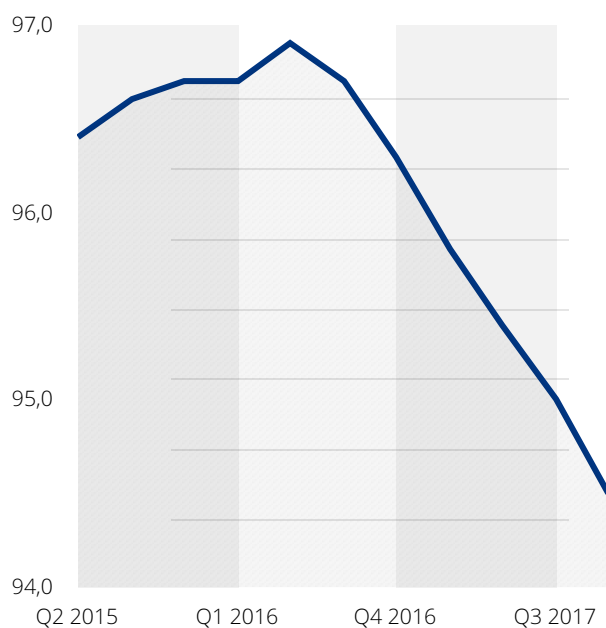
4.2.2 INZETBAARHEID

Het arbeidsverzuim was na een jarenlange daling in 2016 licht gestegen naar 3,7%. De doelstelling om het tij te keren is niet gerealiseerd. In 2017 is het arbeidsverzuim sterk toegenomen met 1,8% naar 5,5%. Dit is ruim boven het streefcijfer van 3,5%. Hoewel het arbeidsverzuim bij alle onderdelen van de organisatie is toegenomen, is het verschil

groot. Dit loopt uiteen van 4,5% in Hardenberg tot 7,0% in Hoogeveen. Zie onderstaande tabel voor de percentages arbeidsverzuim, exclusief zwangerschapsverlof.

	2015	2016	2017
Alfa-college	3,3	3,7	5,5
College van Bestuur	3,8	4,1	5,3
Bedrijfsvoering	3,7	2,8	4,8
Regio Hoogeveen	2,8	4,9	7
Regio Hardenberg	2,2	4,3	4,5
Regio Groningen	3,5	3,5	5,5

Vertaald naar inzetbaarheid betekent dit dat in 2017 94,5% van de medewerkers inzetbaar was. Ten opzichte van het hoogtepunt in de inzetbaarheid in het tweede kwartaal van 2016 (96,9%) was in 2017 ongeveer 23 fte minder inzetbaar door arbeidsverzuim. In onderstaande grafiek is de inzetbaarheid van medewerkers in de jaren 2015 tot en met 2017 weergegeven.



Uit een extern onderzoek blijkt dat de effectiviteit van de re-integratie van medewerkers tussen de tweede en tiende verzuimweek te laag is, waardoor veel medewerkers onnodig langdurig verzuimen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat verzuim als een apart proces wordt gepositioneerd en niet als onderdeel van de inzetbaarheid van de medewerkers. Dit werkt onder andere rolonduidelijkheid tussen de leidinggevende, de bedrijfsarts en HRM in de hand.

Een aanbeveling van de onderzoeker Sicco van der Sluis is om *'een reviewstructuur op te stellen waarbij de focus ligt op de sturing door de leidinggevende (en niet op het verzuim van de medewerker!)*. Het doel is de sturing op duurzame inzetbaarheid te verbeteren (succesvolle beheersing van verzuim begint bij goede sturing op inzetbaarheid).'

Het aantal keren dat een medewerker verzuimt, is een fractie gedaald van 0,82 keer in 2016 naar 0,77 keer in 2017. Dit is nog steeds lager dan het streefcijfer (1 keer). De gemiddelde verzuimduur is met ongeveer een derde deel toegenomen van 15,3 dagen in 2016 naar 20,1 dagen in 2017. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen.

In 2017 is het Alfa-college voor het eerst ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care. Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevend en HRM blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld.

De belangrijkste doelstellingen voor 2018 zijn het realiseren van een stijging van de inzetbaarheid van medewerkers en in het denken en handelen verzuim te behandelen als inzetbaarheidsvraagstuk. Aandacht voor de rol die leidinggevend hierin spelen is essentieel. Hierdoor kan de continuïteit en de kwaliteit beter worden gewaarborgd. Ook voorkomt het extra werkdruk bij collega's en kosten van vervanging en begeleiding bij de re-integratie.

4.3 PROFESSIONALISERING

De LONT-academie is de interne academie die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de individuele medewerker, teams en de organisatie in zijn geheel.

De hieronder vermelde tekst sluit aan bij de tekst in [hoofdstuk 3.6.1](#) over professionalisering zoals deze gekoppeld is aan de kwaliteitsafspraken en een plaats heeft in het kwaliteitsplan van het Alfa-college.

4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2016 was er in 2017 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft wederom een forse inspanning geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin 2.2'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Omdat het Alfa-college eist dat docenten op hbo-niveau functioneren, wordt van onbevoegde docenten geëist dat zij na indiensttreding met een 2e graads- of 1e graads-opleiding starten of een opleiding starten om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen om het kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau op te schroeven. Deze eisen worden tijdens het sollicitatiegesprek besproken en bij indiensttreding schriftelijk vastgelegd.

BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

In het schooljaar 2016 – 2017 is 'Een goed begin 2.2' structureel beleid geworden binnen het Alfa-college. Doel van dit nieuwe beleid is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. De nieuwe begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instrumenteers, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs

De gestelde doelen worden bereikt en nieuwe docenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning. Het voorziet in een behoefte en er is veel enthousiasme over de opzet en de inhoud van het totaalpakket aan begeleiding. Het helpt bij het maken van 'een zachtere landing' in het mbo en draagt daarnaast bij aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docent.

In de tweede helft van 2017 zijn er circa 150 docenten en instructeurs op deze manier begeleid binnen het Alfa-college. Er zijn in totaal 8 docentbegeleiders actief en daarnaast vijf intervisoren. Ook is een aantal medewerkers actief geweest in het verzorgen van startbijeenkomsten op de verschillende locaties.

Om de kwaliteit van de begeleiding door de docentbegeleiders te borgen is besloten om het volgen van de opleiding 'Schoolopleider/Lerarenopleider' verplicht te stellen voor de docentbegeleiders. Eind juni 2017 hebben alle docentbegeleiders de genoemde opleiding afgerond.

Ingaande november 2017 fungeren de docentbegeleiders op de verschillende locaties als aanspreekpunt voor de tweedegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en Windesheim) aangaande mogelijke stageplaatsen binnen de onderwijsteams. Hiermee versterkt het Alfa-college de banden met de lerarenopleidingen, vanuit het gedachtengoed 'Samen opleiden' en vanuit het 'campus recruitment'-idee, waarbij docenten in opleiding al tijdens hun opleiding enthousiast worden gemaakt voor het lesgeven in het mbo.

PROFESSIONALISERING NIET ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2017 was de professionalisering van niet onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op vitaliteit en het reduceren van stress werden goed bezocht. Het online trainingsaanbod van GoodHabitz sluit ook goed aan op individuele scholingsvragen van niet onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

Met ingang van het Schooljaar 2017-2018 is gekozen voor een andere verdeelsleutel voor de Scholingsbudgetten. Het scholingsbudget is verdeeld in:

- Een deel LONT-academie (centraal)
- Een deel externe managementopleidingen (CvB)
- Een deel per regio/locatie/dienst (decentraal)

De LONT-academie maakt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert tevens de gelden voor bevoegdheidstrajecten.

De door de leidinggevendenden aangeleverde decentrale scholingsplannen zijn door de LONT-academie verzameld. Uit deze plannen zijn trends gesignaleerd en gelijksoortige vragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en wordt zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. Geconstateerd werd dat er binnen het Alfa-college een grote behoefte aan scholing en ontwikkeling is, waardoor in eerste instantie het bedrag aan aangevraagde scholingen boven het beschikbare budget uitsteeg. Na afweging en herprioritering van alle aanvragen konden de scholingsaanvragen worden gehonoreerd.

Elk jaar worden docenten geattendeerd op de lerarenbeurs. Inmiddels is deze mogelijkheid goed bekend bij de docenten en leidinggevenden. Er zijn 23 medewerkers die in 2017 een lerarenbeurs hebben aangevraagd voor het behalen van de bevoegdheid. In 2017 zijn 16 docenten met een Master gestart. Inmiddels hebben een aantal Master-docenten een bijdrage geleverd aan ons professionaliseringsaanbod. Samen met BVMBO hebben we in 2017 een generatiecafé georganiseerd, waar de impact van digitalisering gekoppeld aan de verschillende generaties aan de orde is geweest.

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2017 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het Lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling. De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht.

Dit jaar zijn de digitale middelen en werkvormen gekoppeld aan pedagogische en didactische thema's en hebben ze op deze manier een plek gekregen in de trainingen 'Activerende didactiek', 'Differentiëren is te leren', 'Studieloopbaanbegeleiding' en 'Jij maakt het verschil'. De trend van 2016, waarin een afname van het aantal deelnemers voor het open aanbod te zien was heeft zich in 2017 verder doorgezet. Het open aanbod werd meer benut voor teamontwikkeling. In het schooljaar 2017-2018 heeft de LONT-academie zich tot doel gesteld het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep te nemen en te bekijken hoe het aanbod voor alle medewerkers aantrekkelijker en meer zichtbaar gemaakt kan worden. Eind 2017 zijn we gestart met een online trainingsaanbod via GoodHabitz. Met dit online trainingsaanbod willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om op hun eigen tijd en gelegenheid zich te ontwikkelen.

PROFESSIONALISERING M.B.T. EXAMINERING

De scholing voor examenfunctionarissen voor 2017 was gericht op de nieuwe examenorganisatie. Het programma Examinering voert veranderingen/verbeteringen door in het examenproces. Dit gebeurt door collega's op locatie. Naast het standaardaanbod van de train-de-trainer zijn nu op alle locaties leden van de verschillende sub-examencommissies geschoold. Ook zijn alle creboregisseurs bij elkaar gekomen voor een kennisdelingsbijeenkomst om kennis en verantwoordelijkheden met elkaar af te stemmen. Daarnaast hebben de interne trainers examinatoren opgeleid, zowel naaste collega's als mensen in het werkveld. Professionalisering van examenfunctionarissen heeft hierdoor weer hernieuwde aandacht gekregen. Ook dit jaar zijn er weer examentrajecten voor taalassessoren aangeboden. De betrokkenheid van de leidinggevende is merkbaar.

4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

Het Alfa-college faciliteert zijn 50 leidinggevenden in een leiderschapsprogramma 'Leader in the Lead'. Dit is een vierjarig programma waarin we inmiddels halverwege zijn. De doelstelling die aan het programma gekoppeld is, wordt als volgt beschreven: *"Leidinggevenden nemen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en stellen die parallel aan het*

belang van de organisatie; zij zijn rolmodel voor studenten en collega's. Door te werken aan de volgende (sub)doelen: ken jezelf als leidinggevende, ken je vak als leidinggevende en ken de wereld, verwachten we dit ambitieuze doel te realiseren." Het programma wordt naast eigen medewerkers, begeleid door 2 externe adviseurs van bureau Twijnstra en Gudde.

In het eerste jaar van het programma lag de focus meer op processen op persoonlijk niveau, waarbij 'persoonlijke ontwikkeling, professionalisering en cohesie' centraal stonden. Afgelopen jaar hebben we ons meer gericht op de relatie tussen leidinggevend en de organisatiedoelen, waarbij 'samenwerking, navigatie en cohesie' centraal stonden. Dit betekent dat we samen naar belangrijke en actuele onderwerpen hebben gekeken, samen richting hebben bepaald en dat we samen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie. Hierin zijn de speerpunten uit 'de kaderbrief die voortkomen uit het strategisch beleid 'Doelbewust naar buiten' leidend geweest.

Het Alfa-college heeft als doel dat het een lerende organisatie wil zijn, een professionele leergemeenschap. Deze insteek heeft een duidelijke plek in het programma en vormt een terugkerend thema. Zo is er bijvoorbeeld aan collectieve complexe organisatievraagstukken gewerkt en wordt er, naast externe sprekers, veel gebruik gemaakt van kennis en kunde van deelnemers aan het programma en collega's uit de organisatie. Daarnaast is er een programmaraad (bestaande uit deelnemers van het programma) ingesteld die door het programmateam consulteed wordt om de kwaliteit en aansluiting bij de behoefte te waarborgen.

4.4 MOBILITEIT

4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

In 2017 is loopbaanontwikkeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, een belangrijk aandachtsgebied geweest binnen de LONT-academie. Medewerkers kunnen in een loopbaantraject onder andere onderzoeken waar hun kracht ligt, hoe zij hun inzetbaarheid kunnen vergroten en welke nieuwe mogelijkheden er zijn naar ander werk of taken.

Het aantal individueel begeleidde medewerkers in een loopbaantraject is met 22 deelnemers vrijwel constant gebleven (23 in 2016). Daarnaast is vanuit de LONT-academie met 10 medewerkers een loopbaangesprek gevoerd. Dit lijkt een nieuwe behoefte te zijn, van een curatieve inzet van loopbaangesprekken naar een meer preventief gerichte gesprekken, waarbij de loopbaanvraag van een medewerker wordt verkend en meegedacht over de te nemen verdere stappen. Een mogelijke verklaring is de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het nu maar ook in de toekomst geestelijk en lichamelijk fit blijven van medewerkers. Hierbij is bewustwording van medewerkers en het stimuleren van hun eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor hun eigen inzetbaarheid een belangrijk thema. Het is in een snel veranderende wereld van belang om als medewerker mee te bewegen. Hiermee houdt de medewerker meer de regie op eigen loopbaan.

Het stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid, het in beweging komen van medewerkers, kan ook bijdragen aan een toekomstbestendig personeelsbestand. Binnen het team HRM is daarom eind 2017 een adviseur als trekker op de thema's Mobiliteit en Inzetbaarheid ingezet. Loopbaanontwikkeling, zowel in- als extern, zal de komende jaren, mede

door de realisatie van het SPP, meer aandacht krijgen.

Naast het individueel begeleiden in loopbaanontwikkeling, is er in 2017 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Daarnaast is in Hoogeveen door 12 deelnemers meegedaan aan de 'Week van de uitwisseling'; zij konden een kijkje nemen in een andere organisatie.

4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

Begin 2017 ontvingen 45 oud-medewerkers een WW-uitkering (gemiddeld 2017: 44). Er zijn in 2017 27 oud-medewerkers de WW ingestroomd en 33 oud-medewerkers uit de WW uitgestroomd. Eind 2017 waren er dus nog 39 oud-medewerkers met een WW-uitkering. Redenen van uitstroom uit de WW waren o.a.: het vinden van werk elders, her-indiensttreding bij het Alfa-college of het aflopen van de uitkeringsperiode. Begin 2017 ontvingen 50 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BW, een cao-aanvulling op de WW-uitkering; gemiddeld waren er in 2017 47 BW-gerechtigden). Per saldo zijn 6 personen uitgestroomd, waardoor er eind 2017 nog 44 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvingen. USG Restart heeft vanaf de zomer een grote inventarisatie van de WW & BW-portefeuille gedaan. Doel hiervan is om de ex-medewerkers te helpen bij het vinden van passend werk en hiermee het totaal aan uitkeringsgelden (op conto van het Alfa-college) te verminderen. Hieruit zijn er ca. 28 oud-medewerkers bij Restart aan een re-integratietraject begonnen. Dit is gepaard gegaan met het afbouwen van de interne begeleiding van oud-medewerkers. Het is mooi te zien dat de inspanningen om bovengenoemde zaken goed in beeld te brengen, vruchten heeft afgeworpen.

Het beleid van het Alfa-college is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen de basis voor de relatie tussen het Alfa-college en zijn medewerkers. Goed werkgeverschap behelst onder andere zorgvuldigheid in het handelen, het kunnen motiveren van beslissingen die worden genomen en het hebben van vertrouwen in de medewerker.

In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, zal in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging worden gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering.

De inspanningen van de adviseur mobiliteit zijn erop gericht deze medewerkers reeds voor ontslag te begeleiden van werk naar werk. Als dat niet lukt wordt een externe partij ingeschakeld voor de verdere loopbaanbegeleiding. Op basis van de arbeidsmarktkansen worden maatwerkafspraken gemaakt over de intensiteit van het begeleidingstraject. Zo wordt getracht de betrokkenen ook na ontslag zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en de financiële lasten zo laag mogelijk te houden.

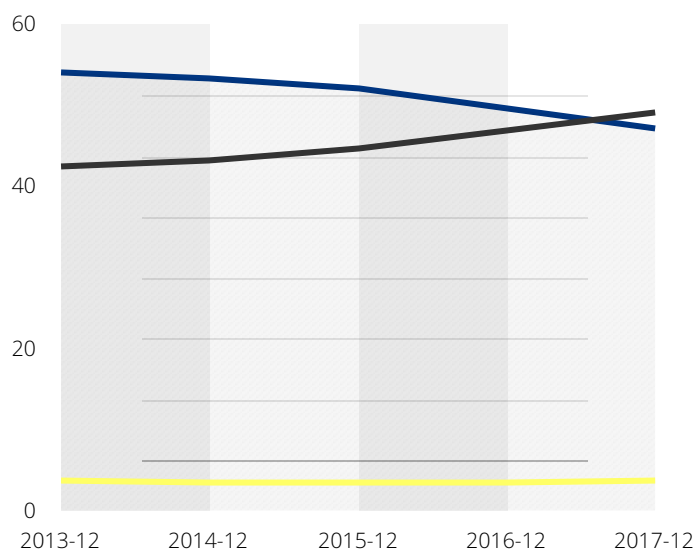
4.5 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

In 2013 is samen met het nieuwe Functiebouwwerk Onderwijs beleid geïmplementeerd dat de doorstroom van docenten naar de salarisschalen LC en LD moest stimuleren. Daarbij is een doelstelling geformuleerd voor het percentage docenten in de LB-, LC- en LD-salarisschaal.

Ondanks het flankerend beleid, 'Ontwikkelen & beoordelen' en 'Professionalisering & scholing', is de trend het tegenovergestelde: een daling van docenten in de LC- en LD-schaal. Ook aanpassing van de eisen heeft de trend niet gekeerd. Resultaat is dat in december 2017 de doelstelling niet is gehaald.

	beginsituatie augustus 2013	doelstelling december 2017	realisatie december 2017
LB	51,5	45,0	62,6
LC	44,6	50,0	34,7
LD	3,9	5,0	2,7

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is te weinig rekening gehouden met de invloed van grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als echter gekeken wordt naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2017 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in die periode als volgt ontwikkeld:



— IR — IC — ID

Doel voor 2018 is een ombuiging van de trend door in aansluiting op de vlootshouw in het kader van het strategisch personeelsplan actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject.

4.6 BVMBO



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

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

De twee ambassadeurs hebben in 2017 verschillende activiteiten ontplooid. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

Uitwisselingsbijeenkomsten voor opleiders die een studie volgen met een opleidersbeurs. Er zijn bijeenkomsten gehouden vanuit de Teacher in the Lead gedachte waarbij deelnemers met elkaar op zoek gaan naar verdieping van het vak en daardoor de kwaliteit van onderwijs vergroten. Er is een groot onderwijscongres georganiseerd waarbij ook bedrijven en maatschappelijke partners betrokken werden. Onderwerpen waren o.a. hoe mensen hun leven in eigen hand kunnen nemen en wat de rol van de docent en de school daarin is, de rol van sfeer en beleving, in het algemeen en in het onderwijsproces in het bijzonder. Ook was er aandacht voor de verschillen tussen generaties, voor hoe we leren, de banen van de toekomst en het onderwijs, wat zijn de kansen en hoe kunnen we die pakken. Er is een netwerk gerealiseerd van stakeholders voor de BVMBO-activiteiten op alle locaties van het Alfa-college. Deze medewerkers willen zich actief inzetten voor activiteiten die vanuit de BVMBO geïndiceerd worden. Er is een intensivering van de samenwerking met de LONT-academie.

Met deze activiteiten hebben de ambassadeurs bijgedragen aan de professionalisering van medewerkers, aan onderlinge verbondenheid van medewerkers en aan de bekendheid van de BVMBO binnen het Alfa-college. In 2018 worden de meeste van deze activiteiten voortgezet of herhaald en aangevuld met nieuwe evenementen. Ook de directeurs zijn, ook al zijn ze geen lid van de BVMBO, erg geïnteresseerd in de activiteiten die de BVMBO organiseert.

PERSONEEL

4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

De ambitie voor 2017 was de verdieping en concretisering van de strategische personeelsplannen van de regio's en de service-unit Bedrijfsvoering. Deze eenheden zijn hierin geslaagd. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevendenden samen met HRM zijn ontwikkeld. De mate van rijpheid varieert per plan. Zo is nog niet voor elk team een goede, kwalitatieve vlootschouw gerealiseerd.

De uitgevoerde vlootschouwen geven de leidinggevendenden handvatten om in 2018 meer dan voorheen te sturen op de (toekomstige) inzet van medewerkers. Bijvoorbeeld door docenten actief te stimuleren gebruik te maken van de doorstroommogelijkheden.

De uitdagingen in 2018 zijn een kwalitatieve slag te maken in de vlootschouw, de medewerkers daarbij actief te betrekken en de opbrengst van SPP te gebruiken bij de inzet van andere HR-instrumenten.

4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

4.2.1 VITALITEITSBELEID

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college met betrekking tot vitaliteitsbeleid is als volgt geformuleerd:

'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. Activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd onder de naam 'Fit for Life'. Om de voortgang te bewaken wordt gebruik gemaakt van de BRAVO-company check. Dit jaar was het doel vanuit het vitaliteitsbeleid om op minimaal 4 van de 5 BRAVO-thema's een 'goed bezig' te scoren en om op alle thema's minimaal 'goed op weg' te scoren. Op basis van de bereikte resultaten heeft de dienst P&O de BRAVO-company check ingevuld.

thema	status Company check 2017	punten
Algemeen (max 10)	Goed bezig	9 van de 10 punten (90%)
Bewegen (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Roken (max 24)	Goed bezig	18 van de 24 punten (75,00%)
Alcohol (max 22)	Goed op weg	14 van de 22 punten (63,63%)
Voeding (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Ontspanning (max 28)	Goed bezig	24 van de 28 punten (85,71%)

Alle BRAVO-onderdelen zijn ten opzichte van het vorig jaar gestegen. De doelstelling om op vier van de vijf onderdelen 'goed bezig' te scoren is behaald. Het onderdeel 'alcohol' behoeft komend jaar aandacht. Het onderdeel is gestegen van 'nog veel te doen' naar 'goed op weg'.

Voor de verschillende activiteiten was er in 2017 volop belangstelling. Er hebben 367 medewerkers meegedaan met verschillende workshops en activiteiten. Door de gezondheidsweek en door tijdens startdagen en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod en met enthousiasme meegedaan.

De workshop over Goed slapen, 'Vrolijk door de overgang' en 'Mind-Zit' (een bewustwordingsprogramma over minder zitten) waren dit jaar nieuw en werden goed ontvangen. Wederom een stijging van het aantal deelnemers bij de wandeltweedaagse 'Tocht om de Noord' en het Hardloopevenement 'de 4 mijl'. Net als vorig jaar waren deze activiteiten een succes. Het grootste succes dit jaar was de sponsorwielertocht van De Alfa-Bikers. Zij hebben met HomeRide 10.000 euro opgehaald voor het Ronald McDonald Kinderfonds voor de bouw van Ronald McDonald Huizen.

Het structurele aanbod van 'Fit for life voor medewerkers' bestaat momenteel uit de cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, Tai-chi, Compassietraining, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', de cursus Afvallen zonder zweten, Hardloop evenement '4 mijl', Cascade run, Stoelmassage, Alfa voetbal, de Sportregeling, de Fietsregeling en 2 op 5 regeling. Bij het laatste aanbod kunnen medewerkers gratis twee weken een E-bike uitproberen. De regeling heeft zijn doel behaald. Dit jaar hebben namelijk 95 medewerkers een E-bike aangeschaft. Dat is twee keer zoveel als het jaar ervoor. Het doel is om steeds meer medewerkers op de (E-) fiets naar het werk te laten reizen.

Komend jaar gaan we op dezelfde enthousiaste wijze gezondheidsactiviteiten voor medewerkers aanbieden. Daarvoor is vanuit de afdeling HRM, door de adviseur Gezondheidsmanagement, extra aandacht. Er is een programmaplan opgesteld waarbij regie van de medewerkers op de eigen gezondheid centraal staat. Hierbij is de medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. Vanuit het programmaplan staan bewustwording en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid centraal. De mogelijkheden die in het kader van de werkkostenregeling worden aangeboden (sportregeling, fietsregeling etc.) en andere activiteiten rondom Fit for Life dragen hieraan bij. De medewerker heeft hier ook een voorbeeldfunctie naar de studenten. Het Alfa-college faciliteert hierbij.

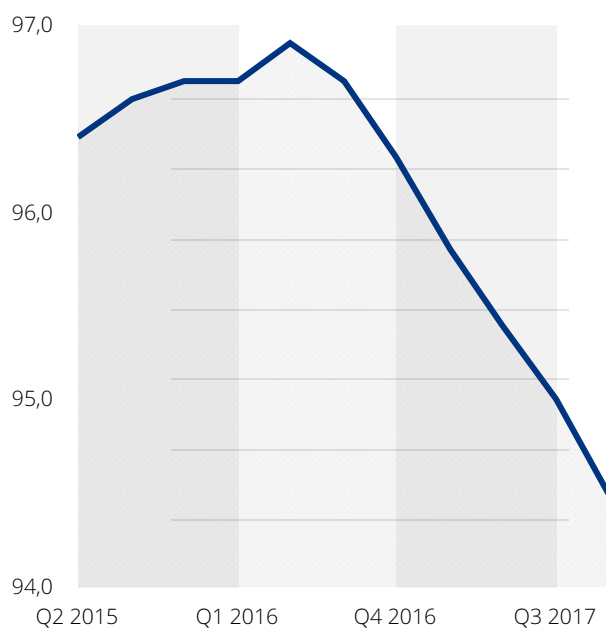
4.2.2 INZETBAARHEID

Het arbeidsverzuim was na een jarenlange daling in 2016 licht gestegen naar 3,7%. De doelstelling om het tij te keren is niet gerealiseerd. In 2017 is het arbeidsverzuim sterk toegenomen met 1,8% naar 5,5%. Dit is ruim boven het streefcijfer van 3,5%. Hoewel het arbeidsverzuim bij alle onderdelen van de organisatie is toegenomen, is het verschil

groot. Dit loopt uiteen van 4,5% in Hardenberg tot 7,0% in Hoogeveen. Zie onderstaande tabel voor de percentages arbeidsverzuim, exclusief zwangerschapsverlof.

	2015	2016	2017
Alfa-college	3,3	3,7	5,5
College van Bestuur	3,8	4,1	5,3
Bedrijfsvoering	3,7	2,8	4,8
Regio Hoogeveen	2,8	4,9	7
Regio Hardenberg	2,2	4,3	4,5
Regio Groningen	3,5	3,5	5,5

Vertaald naar inzetbaarheid betekent dit dat in 2017 94,5% van de medewerkers inzetbaar was. Ten opzichte van het hoogtepunt in de inzetbaarheid in het tweede kwartaal van 2016 (96,9%) was in 2017 ongeveer 23 fte minder inzetbaar door arbeidsverzuim. In onderstaande grafiek is de inzetbaarheid van medewerkers in de jaren 2015 tot en met 2017 weergegeven.



Uit een extern onderzoek blijkt dat de effectiviteit van de re-integratie van medewerkers tussen de tweede en tiende verzuimweek te laag is, waardoor veel medewerkers onnodig langdurig verzuimen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat verzuim als een apart proces wordt gepositioneerd en niet als onderdeel van de inzetbaarheid van de medewerkers. Dit werkt onder andere rolonduidelijkheid tussen de leidinggevende, de bedrijfsarts en HRM in de hand.

Een aanbeveling van de onderzoeker Sicco van der Sluis is om *'een reviewstructuur op te stellen waarbij de focus ligt op de sturing door de leidinggevende (en niet op het verzuim van de medewerker!)*. Het doel is de sturing op duurzame inzetbaarheid te verbeteren (succesvolle beheersing van verzuim begint bij goede sturing op inzetbaarheid).'

Het aantal keren dat een medewerker verzuimt, is een fractie gedaald van 0,82 keer in 2016 naar 0,77 keer in 2017. Dit is nog steeds lager dan het streefcijfer (1 keer). De gemiddelde verzuimduur is met ongeveer een derde deel toegenomen van 15,3 dagen in 2016 naar 20,1 dagen in 2017. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen.

In 2017 is het Alfa-college voor het eerst ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care. Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevend en HRM blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld.

De belangrijkste doelstellingen voor 2018 zijn het realiseren van een stijging van de inzetbaarheid van medewerkers en in het denken en handelen verzuim te behandelen als inzetbaarheidsvraagstuk. Aandacht voor de rol die leidinggevend hierin spelen is essentieel. Hierdoor kan de continuïteit en de kwaliteit beter worden gewaarborgd. Ook voorkomt het extra werkdruk bij collega's en kosten van vervanging en begeleiding bij de re-integratie.

4.3 PROFESSIONALISERING

De LONT-academie is de interne academie die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de individuele medewerker, teams en de organisatie in zijn geheel.

De hieronder vermelde tekst sluit aan bij de tekst in [hoofdstuk 3.6.1](#) over professionalisering zoals deze gekoppeld is aan de kwaliteitsafspraken en een plaats heeft in het kwaliteitsplan van het Alfa-college.

4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2016 was er in 2017 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft wederom een forse inspanning geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin 2.2'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Omdat het Alfa-college eist dat docenten op hbo-niveau functioneren, wordt van onbevoegde docenten geëist dat zij na indiensttreding met een 2e graads- of 1e graads-opleiding starten of een opleiding starten om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen om het kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau op te schroeven. Deze eisen worden tijdens het sollicitatiegesprek besproken en bij indiensttreding schriftelijk vastgelegd.

BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

In het schooljaar 2016 – 2017 is 'Een goed begin 2.2' structureel beleid geworden binnen het Alfa-college. Doel van dit nieuwe beleid is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. De nieuwe begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instructeurs, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs

De gestelde doelen worden bereikt en nieuwe docenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning. Het voorziet in een behoefte en er is veel enthousiasme over de opzet en de inhoud van het totaalpakket aan begeleiding. Het helpt bij het maken van 'een zachtere landing' in het mbo en draagt daarnaast bij aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docent.

In de tweede helft van 2017 zijn er circa 150 docenten en instructeurs op deze manier begeleid binnen het Alfa-college. Er zijn in totaal 8 docentbegeleiders actief en daarnaast vijf intervisoren. Ook is een aantal medewerkers actief geweest in het verzorgen van startbijeenkomsten op de verschillende locaties.

Om de kwaliteit van de begeleiding door de docentbegeleiders te borgen is besloten om het volgen van de opleiding 'Schoolopleider/Lerarenopleider' verplicht te stellen voor de docentbegeleiders. Eind juni 2017 hebben alle docentbegeleiders de genoemde opleiding afgerond.

Ingaande november 2017 fungeren de docentbegeleiders op de verschillende locaties als aanspreekpunt voor de tweedegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en Windesheim) aangaande mogelijke stageplaatsen binnen de onderwijsteams. Hiermee versterkt het Alfa-college de banden met de lerarenopleidingen, vanuit het gedachtengoed 'Samen opleiden' en vanuit het 'campus recruitment'-idee, waarbij docenten in opleiding al tijdens hun opleiding enthousiast worden gemaakt voor het lesgeven in het mbo.

PROFESSIONALISERING NIET ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2017 was de professionalisering van niet onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op vitaliteit en het reduceren van stress werden goed bezocht. Het online trainingsaanbod van GoodHabitz sluit ook goed aan op individuele scholingsvragen van niet onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

Met ingang van het Schooljaar 2017-2018 is gekozen voor een andere verdeelsleutel voor de Scholingsbudgetten. Het scholingsbudget is verdeeld in:

- Een deel LONT-academie (centraal)
- Een deel externe managementopleidingen (CvB)
- Een deel per regio/locatie/dienst (decentraal)

De LONT-academie maakt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert tevens de gelden voor bevoegdheidstrajecten.

De door de leidinggevendenden aangeleverde decentrale scholingsplannen zijn door de LONT-academie verzameld. Uit deze plannen zijn trends gesignaleerd en gelijksoortige vragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en wordt zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. Geconstateerd werd dat er binnen het Alfa-college een grote behoefte aan scholing en ontwikkeling is, waardoor in eerste instantie het bedrag aan aangevraagde scholingen boven het beschikbare budget uitsteeg. Na afweging en herprioritering van alle aanvragen konden de scholingsaanvragen worden gehonoreerd.

Elk jaar worden docenten geattendeerd op de lerarenbeurs. Inmiddels is deze mogelijkheid goed bekend bij de docenten en leidinggevenden. Er zijn 23 medewerkers die in 2017 een lerarenbeurs hebben aangevraagd voor het behalen van de bevoegdheid. In 2017 zijn 16 docenten met een Master gestart. Inmiddels hebben een aantal Master-docenten een bijdrage geleverd aan ons professionaliseringsaanbod. Samen met BVMBO hebben we in 2017 een generatiecafé georganiseerd, waar de impact van digitalisering gekoppeld aan de verschillende generaties aan de orde is geweest.

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2017 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het Lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling. De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht.

Dit jaar zijn de digitale middelen en werkvormen gekoppeld aan pedagogische en didactische thema's en hebben ze op deze manier een plek gekregen in de trainingen 'Activerende didactiek', 'Differentiëren is te leren', 'Studieloopbaanbegeleiding' en 'Jij maakt het verschil'. De trend van 2016, waarin een afname van het aantal deelnemers voor het open aanbod te zien was heeft zich in 2017 verder doorgezet. Het open aanbod werd meer benut voor teamontwikkeling. In het schooljaar 2017-2018 heeft de LONT-academie zich tot doel gesteld het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep te nemen en te bekijken hoe het aanbod voor alle medewerkers aantrekkelijker en meer zichtbaar gemaakt kan worden. Eind 2017 zijn we gestart met een online trainingsaanbod via GoodHabitz. Met dit online trainingsaanbod willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om op hun eigen tijd en gelegenheid zich te ontwikkelen.

PROFESSIONALISERING M.B.T. EXAMINERING

De scholing voor examenfunctionarissen voor 2017 was gericht op de nieuwe examenorganisatie. Het programma Examinering voert veranderingen/verbeteringen door in het examenproces. Dit gebeurt door collega's op locatie. Naast het standaardaanbod van de train-de-trainer zijn nu op alle locaties leden van de verschillende sub-examencommissies geschoold. Ook zijn alle creboregisseurs bij elkaar gekomen voor een kennisdelingsbijeenkomst om kennis en verantwoordelijkheden met elkaar af te stemmen. Daarnaast hebben de interne trainers examinatoren opgeleid, zowel naaste collega's als mensen in het werkveld. Professionalisering van examenfunctionarissen heeft hierdoor weer hernieuwde aandacht gekregen. Ook dit jaar zijn er weer examentrajecten voor taalassessoren aangeboden. De betrokkenheid van de leidinggevende is merkbaar.

4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

Het Alfa-college faciliteert zijn 50 leidinggevenden in een leiderschapsprogramma 'Leader in the Lead'. Dit is een vierjarig programma waarin we inmiddels halverwege zijn. De doelstelling die aan het programma gekoppeld is, wordt als volgt beschreven: *"Leidinggevenden nemen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en stellen die parallel aan het*

belang van de organisatie; zij zijn rolmodel voor studenten en collega's. Door te werken aan de volgende (sub)doelen: ken jezelf als leidinggevende, ken je vak als leidinggevende en ken de wereld, verwachten we dit ambitieuze doel te realiseren." Het programma wordt naast eigen medewerkers, begeleid door 2 externe adviseurs van bureau Twijnstra en Gudde.

In het eerste jaar van het programma lag de focus meer op processen op persoonlijk niveau, waarbij 'persoonlijke ontwikkeling, professionalisering en cohesie' centraal stonden. Afgelopen jaar hebben we ons meer gericht op de relatie tussen leidinggevend en de organisatiedoelen, waarbij 'samenwerking, navigatie en cohesie' centraal stonden. Dit betekent dat we samen naar belangrijke en actuele onderwerpen hebben gekeken, samen richting hebben bepaald en dat we samen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie. Hierin zijn de speerpunten uit 'de kaderbrief die voortkomen uit het strategisch beleid 'Doelbewust naar buiten' leidend geweest.

Het Alfa-college heeft als doel dat het een lerende organisatie wil zijn, een professionele leergemeenschap. Deze insteek heeft een duidelijke plek in het programma en vormt een terugkerend thema. Zo is er bijvoorbeeld aan collectieve complexe organisatievraagstukken gewerkt en wordt er, naast externe sprekers, veel gebruik gemaakt van kennis en kunde van deelnemers aan het programma en collega's uit de organisatie. Daarnaast is er een programmaraad (bestaande uit deelnemers van het programma) ingesteld die door het programmateam consulteed wordt om de kwaliteit en aansluiting bij de behoefte te waarborgen.

4.4 MOBILITEIT

4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

In 2017 is loopbaanontwikkeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, een belangrijk aandachtsgebied geweest binnen de LONT-academie. Medewerkers kunnen in een loopbaantraject onder andere onderzoeken waar hun kracht ligt, hoe zij hun inzetbaarheid kunnen vergroten en welke nieuwe mogelijkheden er zijn naar ander werk of taken.

Het aantal individueel begeleidde medewerkers in een loopbaantraject is met 22 deelnemers vrijwel constant gebleven (23 in 2016). Daarnaast is vanuit de LONT-academie met 10 medewerkers een loopbaangesprek gevoerd. Dit lijkt een nieuwe behoefte te zijn, van een curatieve inzet van loopbaangesprekken naar een meer preventief gerichte gesprekken, waarbij de loopbaanvraag van een medewerker wordt verkend en meegedacht over de te nemen verdere stappen. Een mogelijke verklaring is de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het nu maar ook in de toekomst geestelijk en lichamelijk fit blijven van medewerkers. Hierbij is bewustwording van medewerkers en het stimuleren van hun eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor hun eigen inzetbaarheid een belangrijk thema. Het is in een snel veranderende wereld van belang om als medewerker mee te bewegen. Hiermee houdt de medewerker meer de regie op eigen loopbaan.

Het stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid, het in beweging komen van medewerkers, kan ook bijdragen aan een toekomstbestendig personeelsbestand. Binnen het team HRM is daarom eind 2017 een adviseur als trekker op de thema's Mobiliteit en Inzetbaarheid ingezet. Loopbaanontwikkeling, zowel in- als extern, zal de komende jaren, mede

door de realisatie van het SPP, meer aandacht krijgen.

Naast het individueel begeleiden in loopbaanontwikkeling, is er in 2017 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Daarnaast is in Hoogeveen door 12 deelnemers meegedaan aan de 'Week van de uitwisseling'; zij konden een kijkje nemen in een andere organisatie.

4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

Begin 2017 ontvingen 45 oud-medewerkers een WW-uitkering (gemiddeld 2017: 44). Er zijn in 2017 27 oud-medewerkers de WW ingestroomd en 33 oud-medewerkers uit de WW uitgestroomd. Eind 2017 waren er dus nog 39 oud-medewerkers met een WW-uitkering. Redenen van uitstroom uit de WW waren o.a.: het vinden van werk elders, her-indiensttreding bij het Alfa-college of het aflopen van de uitkeringsperiode. Begin 2017 ontvingen 50 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BW, een cao-aanvulling op de WW-uitkering; gemiddeld waren er in 2017 47 BW-gerechtigden). Per saldo zijn 6 personen uitgestroomd, waardoor er eind 2017 nog 44 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvingen. USG Restart heeft vanaf de zomer een grote inventarisatie van de WW & BW-portefeuille gedaan. Doel hiervan is om de ex-medewerkers te helpen bij het vinden van passend werk en hiermee het totaal aan uitkeringsgelden (op conto van het Alfa-college) te verminderen. Hieruit zijn er ca. 28 oud-medewerkers bij Restart aan een re-integratietraject begonnen. Dit is gepaard gegaan met het afbouwen van de interne begeleiding van oud-medewerkers. Het is mooi te zien dat de inspanningen om bovengenoemde zaken goed in beeld te brengen, vruchten heeft afgeworpen.

Het beleid van het Alfa-college is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen de basis voor de relatie tussen het Alfa-college en zijn medewerkers. Goed werkgeverschap behelst onder andere zorgvuldigheid in het handelen, het kunnen motiveren van beslissingen die worden genomen en het hebben van vertrouwen in de medewerker.

In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, zal in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging worden gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering.

De inspanningen van de adviseur mobiliteit zijn erop gericht deze medewerkers reeds voor ontslag te begeleiden van werk naar werk. Als dat niet lukt wordt een externe partij ingeschakeld voor de verdere loopbaanbegeleiding. Op basis van de arbeidsmarktkansen worden maatwerkafspraken gemaakt over de intensiteit van het begeleidingstraject. Zo wordt getracht de betrokkenen ook na ontslag zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en de financiële lasten zo laag mogelijk te houden.

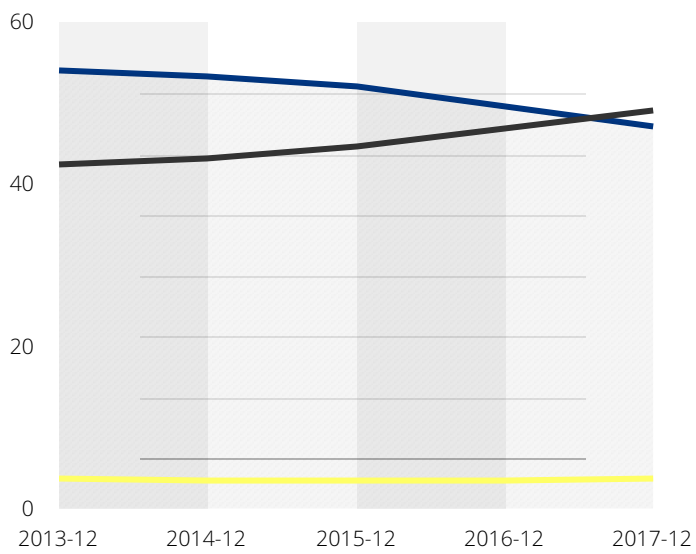
4.5 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

In 2013 is samen met het nieuwe Functiebouwwerk Onderwijs beleid geïmplementeerd dat de doorstroom van docenten naar de salarisschalen LC en LD moest stimuleren. Daarbij is een doelstelling geformuleerd voor het percentage docenten in de LB-, LC- en LD-salarisschaal.

Ondanks het flankerend beleid, 'Ontwikkelen & beoordelen' en 'Professionalisering & scholing', is de trend het tegenovergestelde: een daling van docenten in de LC- en LD-schaal. Ook aanpassing van de eisen heeft de trend niet gekeerd. Resultaat is dat in december 2017 de doelstelling niet is gehaald.

	beginsituatie augustus 2013	doelstelling december 2017	realisatie december 2017
LB	51,5	45,0	62,6
LC	44,6	50,0	34,7
LD	3,9	5,0	2,7

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is te weinig rekening gehouden met de invloed van grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als echter gekeken wordt naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2017 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in die periode als volgt ontwikkeld:



— IR — IC — ID

Doel voor 2018 is een ombuiging van de trend door in aansluiting op de vlootshouw in het kader van het strategisch personeelsplan actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject.

4.6 BVMBO



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

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

De twee ambassadeurs hebben in 2017 verschillende activiteiten ontplooid. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

Uitwisselingsbijeenkomsten voor opleiders die een studie volgen met een opleidersbeurs. Er zijn bijeenkomsten gehouden vanuit de Teacher in the Lead gedachte waarbij deelnemers met elkaar op zoek gaan naar verdieping van het vak en daardoor de kwaliteit van onderwijs vergroten. Er is een groot onderwijscongres georganiseerd waarbij ook bedrijven en maatschappelijke partners betrokken werden. Onderwerpen waren o.a. hoe mensen hun leven in eigen hand kunnen nemen en wat de rol van de docent en de school daarin is, de rol van sfeer en beleving, in het algemeen en in het onderwijsproces in het bijzonder. Ook was er aandacht voor de verschillen tussen generaties, voor hoe we leren, de banen van de toekomst en het onderwijs, wat zijn de kansen en hoe kunnen we die pakken. Er is een netwerk gerealiseerd van stakeholders voor de BVMBO-activiteiten op alle locaties van het Alfa-college. Deze medewerkers willen zich actief inzetten voor activiteiten die vanuit de BVMBO geïndiceerd worden. Er is een intensivering van de samenwerking met de LONT-academie.

Met deze activiteiten hebben de ambassadeurs bijgedragen aan de professionalisering van medewerkers, aan onderlinge verbondenheid van medewerkers en aan de bekendheid van de BVMBO binnen het Alfa-college. In 2018 worden de meeste van deze activiteiten voortgezet of herhaald en aangevuld met nieuwe evenementen. Ook de directeuren zijn, ook al zijn ze geen lid van de BVMBO, erg geïnteresseerd in de activiteiten die de BVMBO organiseert.

PERSONEEL

4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

De ambitie voor 2017 was de verdieping en concretisering van de strategische personeelsplannen van de regio's en de service-unit Bedrijfsvoering. Deze eenheden zijn hierin geslaagd. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevendenden samen met HRM zijn ontwikkeld. De mate van rijpheid varieert per plan. Zo is nog niet voor elk team een goede, kwalitatieve vlootschouw gerealiseerd.

De uitgevoerde vlootschouwen geven de leidinggevendenden handvatten om in 2018 meer dan voorheen te sturen op de (toekomstige) inzet van medewerkers. Bijvoorbeeld door docenten actief te stimuleren gebruik te maken van de doorstroommogelijkheden.

De uitdagingen in 2018 zijn een kwalitatieve slag te maken in de vlootschouw, de medewerkers daarbij actief te betrekken en de opbrengst van SPP te gebruiken bij de inzet van andere HR-instrumenten.

4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

4.2.1 VITALITEITSBELEID

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college met betrekking tot vitaliteitsbeleid is als volgt geformuleerd:

'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. Activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd onder de naam 'Fit for Life'. Om de voortgang te bewaken wordt gebruik gemaakt van de BRAVO-company check. Dit jaar was het doel vanuit het vitaliteitsbeleid om op minimaal 4 van de 5 BRAVO-thema's een 'goed bezig' te scoren en om op alle thema's minimaal 'goed op weg' te scoren. Op basis van de bereikte resultaten heeft de dienst P&O de BRAVO-company check ingevuld.

thema	status Company check 2017	punten
Algemeen (max 10)	Goed bezig	9 van de 10 punten (90%)
Bewegen (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Roken (max 24)	Goed bezig	18 van de 24 punten (75,00%)
Alcohol (max 22)	Goed op weg	14 van de 22 punten (63,63%)
Voeding (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Ontspanning (max 28)	Goed bezig	24 van de 28 punten (85,71%)

Alle BRAVO-onderdelen zijn ten opzichte van het vorig jaar gestegen. De doelstelling om op vier van de vijf onderdelen 'goed bezig' te scoren is behaald. Het onderdeel 'alcohol' behoeft komend jaar aandacht. Het onderdeel is gestegen van 'nog veel te doen' naar 'goed op weg'.

Voor de verschillende activiteiten was er in 2017 volop belangstelling. Er hebben 367 medewerkers meegedaan met verschillende workshops en activiteiten. Door de gezondheidsweek en door tijdens startdagen en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod en met enthousiasme meegedaan.

De workshop over Goed slapen, 'Vrolijk door de overgang' en 'Mind-Zit' (een bewustwordingsprogramma over minder zitten) waren dit jaar nieuw en werden goed ontvangen. Wederom een stijging van het aantal deelnemers bij de wandeltweedaagse 'Tocht om de Noord' en het Hardloopevenement 'de 4 mijl'. Net als vorig jaar waren deze activiteiten een succes. Het grootste succes dit jaar was de sponsorwielertocht van De Alfa-Bikers. Zij hebben met HomeRide 10.000 euro opgehaald voor het Ronald McDonald Kinderfonds voor de bouw van Ronald McDonald Huizen.

Het structurele aanbod van 'Fit for life voor medewerkers' bestaat momenteel uit de cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, Tai-chi, Compassietraining, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', de cursus Afvallen zonder zweten, Hardloop evenement '4 mijl', Cascade run, Stoelmassage, Alfa voetbal, de Sportregeling, de Fietsregeling en 2 op 5 regeling. Bij het laatste aanbod kunnen medewerkers gratis twee weken een E-bike uitproberen. De regeling heeft zijn doel behaald. Dit jaar hebben namelijk 95 medewerkers een E-bike aangeschaft. Dat is twee keer zoveel als het jaar ervoor. Het doel is om steeds meer medewerkers op de (E-) fiets naar het werk te laten reizen.

Komend jaar gaan we op dezelfde enthousiaste wijze gezondheidsactiviteiten voor medewerkers aanbieden. Daarvoor is vanuit de afdeling HRM, door de adviseur Gezondheidsmanagement, extra aandacht. Er is een programmaplan opgesteld waarbij regie van de medewerkers op de eigen gezondheid centraal staat. Hierbij is de medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. Vanuit het programmaplan staan bewustwording en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid centraal. De mogelijkheden die in het kader van de werkkostenregeling worden aangeboden (sportregeling, fietsregeling etc.) en andere activiteiten rondom Fit for Life dragen hieraan bij. De medewerker heeft hier ook een voorbeeldfunctie naar de studenten. Het Alfa-college faciliteert hierbij.

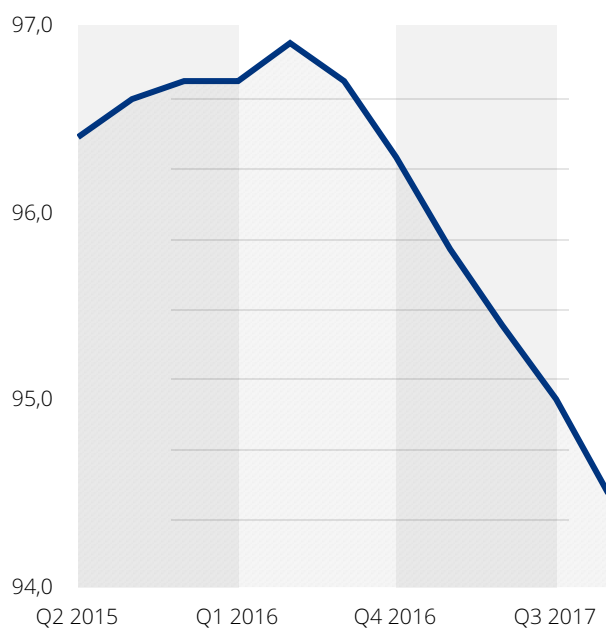
4.2.2 INZETBAARHEID

Het arbeidsverzuim was na een jarenlange daling in 2016 licht gestegen naar 3,7%. De doelstelling om het tij te keren is niet gerealiseerd. In 2017 is het arbeidsverzuim sterk toegenomen met 1,8% naar 5,5%. Dit is ruim boven het streefcijfer van 3,5%. Hoewel het arbeidsverzuim bij alle onderdelen van de organisatie is toegenomen, is het verschil

groot. Dit loopt uiteen van 4,5% in Hardenberg tot 7,0% in Hogeveen. Zie onderstaande tabel voor de percentages arbeidsverzuim, exclusief zwangerschapsverlof.

	2015	2016	2017
Alfa-college	3,3	3,7	5,5
College van Bestuur	3,8	4,1	5,3
Bedrijfsvoering	3,7	2,8	4,8
Regio Hogeveen	2,8	4,9	7
Regio Hardenberg	2,2	4,3	4,5
Regio Groningen	3,5	3,5	5,5

Vertaald naar inzetbaarheid betekent dit dat in 2017 94,5% van de medewerkers inzetbaar was. Ten opzichte van het hoogtepunt in de inzetbaarheid in het tweede kwartaal van 2016 (96,9%) was in 2017 ongeveer 23 fte minder inzetbaar door arbeidsverzuim. In onderstaande grafiek is de inzetbaarheid van medewerkers in de jaren 2015 tot en met 2017 weergegeven.



Uit een extern onderzoek blijkt dat de effectiviteit van de re-integratie van medewerkers tussen de tweede en tiende verzuimweek te laag is, waardoor veel medewerkers onnodig langdurig verzuimen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat verzuim als een apart proces wordt gepositioneerd en niet als onderdeel van de inzetbaarheid van de medewerkers. Dit werkt onder andere rolonduidelijkheid tussen de leidinggevende, de bedrijfsarts en HRM in de hand.

Een aanbeveling van de onderzoeker Sicco van der Sluis is om *'een reviewstructuur op te stellen waarbij de focus ligt op de sturing door de leidinggevende (en niet op het verzuim van de medewerker!)*. Het doel is de sturing op duurzame inzetbaarheid te verbeteren (succesvolle beheersing van verzuim begint bij goede sturing op inzetbaarheid).'

Het aantal keren dat een medewerker verzuimt, is een fractie gedaald van 0,82 keer in 2016 naar 0,77 keer in 2017. Dit is nog steeds lager dan het streefcijfer (1 keer). De gemiddelde verzuimduur is met ongeveer een derde deel toegenomen van 15,3 dagen in 2016 naar 20,1 dagen in 2017. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen.

In 2017 is het Alfa-college voor het eerst ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care. Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevend en HRM blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld.

De belangrijkste doelstellingen voor 2018 zijn het realiseren van een stijging van de inzetbaarheid van medewerkers en in het denken en handelen verzuim te behandelen als inzetbaarheidsvraagstuk. Aandacht voor de rol die leidinggevend hierin spelen is essentieel. Hierdoor kan de continuïteit en de kwaliteit beter worden gewaarborgd. Ook voorkomt het extra werkdruk bij collega's en kosten van vervanging en begeleiding bij de re-integratie.

4.3 PROFESSIONALISERING

De LONT-academie is de interne academie die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de individuele medewerker, teams en de organisatie in zijn geheel.

De hieronder vermelde tekst sluit aan bij de tekst in [hoofdstuk 3.6.1](#) over professionalisering zoals deze gekoppeld is aan de kwaliteitsafspraken en een plaats heeft in het kwaliteitsplan van het Alfa-college.

4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2016 was er in 2017 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft wederom een forse inspanning geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin 2.2'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Omdat het Alfa-college eist dat docenten op hbo-niveau functioneren, wordt van onbevoegde docenten geëist dat zij na indiensttreding met een 2e graads- of 1e graads-opleiding starten of een opleiding starten om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen om het kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau op te schroeven. Deze eisen worden tijdens het sollicitatiegesprek besproken en bij indiensttreding schriftelijk vastgelegd.

BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

In het schooljaar 2016 – 2017 is 'Een goed begin 2.2' structureel beleid geworden binnen het Alfa-college. Doel van dit nieuwe beleid is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. De nieuwe begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instructeurs, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs

De gestelde doelen worden bereikt en nieuwe docenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning. Het voorziet in een behoefte en er is veel enthousiasme over de opzet en de inhoud van het totaalpakket aan begeleiding. Het helpt bij het maken van 'een zachtere landing' in het mbo en draagt daarnaast bij aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docent.

In de tweede helft van 2017 zijn er circa 150 docenten en instructeurs op deze manier begeleid binnen het Alfa-college. Er zijn in totaal 8 docentbegeleiders actief en daarnaast vijf intervisoren. Ook is een aantal medewerkers actief geweest in het verzorgen van startbijeenkomsten op de verschillende locaties.

Om de kwaliteit van de begeleiding door de docentbegeleiders te borgen is besloten om het volgen van de opleiding 'Schoolopleider/Lerarenopleider' verplicht te stellen voor de docentbegeleiders. Eind juni 2017 hebben alle docentbegeleiders de genoemde opleiding afgerond.

Ingaande november 2017 fungeren de docentbegeleiders op de verschillende locaties als aanspreekpunt voor de tweedegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en Windesheim) aangaande mogelijke stageplaatsen binnen de onderwijsteams. Hiermee versterkt het Alfa-college de banden met de lerarenopleidingen, vanuit het gedachtengoed 'Samen opleiden' en vanuit het 'campus recruitment'-idee, waarbij docenten in opleiding al tijdens hun opleiding enthousiast worden gemaakt voor het lesgeven in het mbo.

PROFESSIONALISERING NIET ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2017 was de professionalisering van niet onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op vitaliteit en het reduceren van stress werden goed bezocht. Het online trainingsaanbod van GoodHabitz sluit ook goed aan op individuele scholingsvragen van niet onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

Met ingang van het Schooljaar 2017-2018 is gekozen voor een andere verdeelsleutel voor de Scholingsbudgetten. Het scholingsbudget is verdeeld in:

- Een deel LONT-academie (centraal)
- Een deel externe managementopleidingen (CvB)
- Een deel per regio/locatie/dienst (decentraal)

De LONT-academie maakt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert tevens de gelden voor bevoegdheidstrajecten.

De door de leidinggevendenden aangeleverde decentrale scholingsplannen zijn door de LONT-academie verzameld. Uit deze plannen zijn trends gesignaleerd en gelijksoortige vragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en wordt zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. Geconstateerd werd dat er binnen het Alfa-college een grote behoefte aan scholing en ontwikkeling is, waardoor in eerste instantie het bedrag aan aangevraagde scholingen boven het beschikbare budget uitsteeg. Na afweging en herprioritering van alle aanvragen konden de scholingsaanvragen worden gehonoreerd.

Elk jaar worden docenten geattendeerd op de lerarenbeurs. Inmiddels is deze mogelijkheid goed bekend bij de docenten en leidinggevenden. Er zijn 23 medewerkers die in 2017 een lerarenbeurs hebben aangevraagd voor het behalen van de bevoegdheid. In 2017 zijn 16 docenten met een Master gestart. Inmiddels hebben een aantal Master-docenten een bijdrage geleverd aan ons professionaliseringsaanbod. Samen met BVMBO hebben we in 2017 een generatiecafé georganiseerd, waar de impact van digitalisering gekoppeld aan de verschillende generaties aan de orde is geweest.

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2017 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het Lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling. De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht.

Dit jaar zijn de digitale middelen en werkvormen gekoppeld aan pedagogische en didactische thema's en hebben ze op deze manier een plek gekregen in de trainingen 'Activerende didactiek', 'Differentiëren is te leren', 'Studieloopbaanbegeleiding' en 'Jij maakt het verschil'. De trend van 2016, waarin een afname van het aantal deelnemers voor het open aanbod te zien was heeft zich in 2017 verder doorgezet. Het open aanbod werd meer benut voor teamontwikkeling. In het schooljaar 2017-2018 heeft de LONT-academie zich tot doel gesteld het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep te nemen en te bekijken hoe het aanbod voor alle medewerkers aantrekkelijker en meer zichtbaar gemaakt kan worden. Eind 2017 zijn we gestart met een online trainingsaanbod via GoodHabitz. Met dit online trainingsaanbod willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om op hun eigen tijd en gelegenheid zich te ontwikkelen.

PROFESSIONALISERING M.B.T. EXAMINERING

De scholing voor examenfunctionarissen voor 2017 was gericht op de nieuwe examenorganisatie. Het programma Examinering voert veranderingen/verbeteringen door in het examenproces. Dit gebeurt door collega's op locatie. Naast het standaardaanbod van de train-de-trainer zijn nu op alle locaties leden van de verschillende sub-examencommissies geschoold. Ook zijn alle creboregisseurs bij elkaar gekomen voor een kennisdelingsbijeenkomst om kennis en verantwoordelijkheden met elkaar af te stemmen. Daarnaast hebben de interne trainers examinatoren opgeleid, zowel naaste collega's als mensen in het werkveld. Professionalisering van examenfunctionarissen heeft hierdoor weer hernieuwde aandacht gekregen. Ook dit jaar zijn er weer examentrajecten voor taalassessoren aangeboden. De betrokkenheid van de leidinggevende is merkbaar.

4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

Het Alfa-college faciliteert zijn 50 leidinggevenden in een leiderschapsprogramma 'Leader in the Lead'. Dit is een vierjarig programma waarin we inmiddels halverwege zijn. De doelstelling die aan het programma gekoppeld is, wordt als volgt beschreven: *"Leidinggevenden nemen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en stellen die parallel aan het*

belang van de organisatie; zij zijn rolmodel voor studenten en collega's. Door te werken aan de volgende (sub)doelen: ken jezelf als leidinggevende, ken je vak als leidinggevende en ken de wereld, verwachten we dit ambitieuze doel te realiseren." Het programma wordt naast eigen medewerkers, begeleid door 2 externe adviseurs van bureau Twijnstra en Gudde.

In het eerste jaar van het programma lag de focus meer op processen op persoonlijk niveau, waarbij 'persoonlijke ontwikkeling, professionalisering en cohesie' centraal stonden. Afgelopen jaar hebben we ons meer gericht op de relatie tussen leidinggevend en de organisatiedoelen, waarbij 'samenwerking, navigatie en cohesie' centraal stonden. Dit betekent dat we samen naar belangrijke en actuele onderwerpen hebben gekeken, samen richting hebben bepaald en dat we samen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie. Hierin zijn de speerpunten uit 'de kaderbrief die voortkomen uit het strategisch beleid 'Doelbewust naar buiten' leidend geweest.

Het Alfa-college heeft als doel dat het een lerende organisatie wil zijn, een professionele leergemeenschap. Deze insteek heeft een duidelijke plek in het programma en vormt een terugkerend thema. Zo is er bijvoorbeeld aan collectieve complexe organisatievraagstukken gewerkt en wordt er, naast externe sprekers, veel gebruik gemaakt van kennis en kunde van deelnemers aan het programma en collega's uit de organisatie. Daarnaast is er een programmaraad (bestaande uit deelnemers van het programma) ingesteld die door het programmateam consulteed wordt om de kwaliteit en aansluiting bij de behoefte te waarborgen.

4.4 MOBILITEIT

4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

In 2017 is loopbaanontwikkeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, een belangrijk aandachtsgebied geweest binnen de LONT-academie. Medewerkers kunnen in een loopbaantraject onder andere onderzoeken waar hun kracht ligt, hoe zij hun inzetbaarheid kunnen vergroten en welke nieuwe mogelijkheden er zijn naar ander werk of taken.

Het aantal individueel begeleidde medewerkers in een loopbaantraject is met 22 deelnemers vrijwel constant gebleven (23 in 2016). Daarnaast is vanuit de LONT-academie met 10 medewerkers een loopbaangesprek gevoerd. Dit lijkt een nieuwe behoefte te zijn, van een curatieve inzet van loopbaangesprekken naar een meer preventief gerichte gesprekken, waarbij de loopbaanvraag van een medewerker wordt verkend en meegedacht over de te nemen verdere stappen. Een mogelijke verklaring is de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het nu maar ook in de toekomst geestelijk en lichamelijk fit blijven van medewerkers. Hierbij is bewustwording van medewerkers en het stimuleren van hun eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor hun eigen inzetbaarheid een belangrijk thema. Het is in een snel veranderende wereld van belang om als medewerker mee te bewegen. Hiermee houdt de medewerker meer de regie op eigen loopbaan.

Het stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid, het in beweging komen van medewerkers, kan ook bijdragen aan een toekomstbestendig personeelsbestand. Binnen het team HRM is daarom eind 2017 een adviseur als trekker op de thema's Mobiliteit en Inzetbaarheid ingezet. Loopbaanontwikkeling, zowel in- als extern, zal de komende jaren, mede

door de realisatie van het SPP, meer aandacht krijgen.

Naast het individueel begeleiden in loopbaanontwikkeling, is er in 2017 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Daarnaast is in Hoogeveen door 12 deelnemers meegedaan aan de 'Week van de uitwisseling'; zij konden een kijkje nemen in een andere organisatie.

4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

Begin 2017 ontvingen 45 oud-medewerkers een WW-uitkering (gemiddeld 2017: 44). Er zijn in 2017 27 oud-medewerkers de WW ingestroomd en 33 oud-medewerkers uit de WW uitgestroomd. Eind 2017 waren er dus nog 39 oud-medewerkers met een WW-uitkering. Redenen van uitstroom uit de WW waren o.a.: het vinden van werk elders, her-indiensttreding bij het Alfa-college of het aflopen van de uitkeringsperiode. Begin 2017 ontvingen 50 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BW, een cao-aanvulling op de WW-uitkering; gemiddeld waren er in 2017 47 BW-gerechtigden). Per saldo zijn 6 personen uitgestroomd, waardoor er eind 2017 nog 44 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvingen. USG Restart heeft vanaf de zomer een grote inventarisatie van de WW & BW-portefeuille gedaan. Doel hiervan is om de ex-medewerkers te helpen bij het vinden van passend werk en hiermee het totaal aan uitkeringsgelden (op conto van het Alfa-college) te verminderen. Hieruit zijn er ca. 28 oud-medewerkers bij Restart aan een re-integratietraject begonnen. Dit is gepaard gegaan met het afbouwen van de interne begeleiding van oud-medewerkers. Het is mooi te zien dat de inspanningen om bovengenoemde zaken goed in beeld te brengen, vruchten heeft afgeworpen.

Het beleid van het Alfa-college is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen de basis voor de relatie tussen het Alfa-college en zijn medewerkers. Goed werkgeverschap behelst onder andere zorgvuldigheid in het handelen, het kunnen motiveren van beslissingen die worden genomen en het hebben van vertrouwen in de medewerker.

In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, zal in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging worden gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering.

De inspanningen van de adviseur mobiliteit zijn erop gericht deze medewerkers reeds voor ontslag te begeleiden van werk naar werk. Als dat niet lukt wordt een externe partij ingeschakeld voor de verdere loopbaanbegeleiding. Op basis van de arbeidsmarktkansen worden maatwerkafspraken gemaakt over de intensiteit van het begeleidingstraject. Zo wordt getracht de betrokkenen ook na ontslag zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en de financiële lasten zo laag mogelijk te houden.

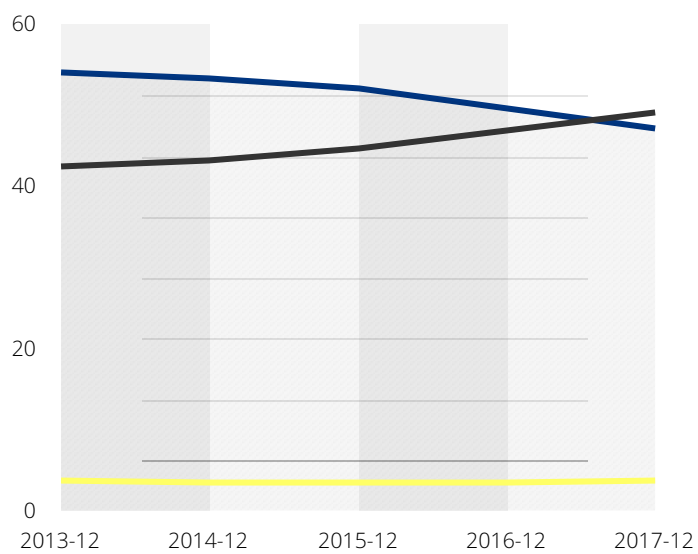
4.5 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

In 2013 is samen met het nieuwe Functiebouwwerk Onderwijs beleid geïmplementeerd dat de doorstroom van docenten naar de salarisschalen LC en LD moest stimuleren. Daarbij is een doelstelling geformuleerd voor het percentage docenten in de LB-, LC- en LD-salarisschaal.

Ondanks het flankerend beleid, 'Ontwikkelen & beoordelen' en 'Professionalisering & scholing', is de trend het tegenovergestelde: een daling van docenten in de LC- en LD-schaal. Ook aanpassing van de eisen heeft de trend niet gekeerd. Resultaat is dat in december 2017 de doelstelling niet is gehaald.

	beginsituatie augustus 2013	doelstelling december 2017	realisatie december 2017
LB	51,5	45,0	62,6
LC	44,6	50,0	34,7
LD	3,9	5,0	2,7

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is te weinig rekening gehouden met de invloed van grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als echter gekeken wordt naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2017 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in die periode als volgt ontwikkeld:



— IR — IC — ID

Doel voor 2018 is een ombuiging van de trend door in aansluiting op de vlootshouw in het kader van het strategisch personeelsplan actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject.

4.6 BVMBO



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

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

De twee ambassadeurs hebben in 2017 verschillende activiteiten ontplooid. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

Uitwisselingsbijeenkomsten voor opleiders die een studie volgen met een opleidersbeurs. Er zijn bijeenkomsten gehouden vanuit de Teacher in the Lead gedachte waarbij deelnemers met elkaar op zoek gaan naar verdieping van het vak en daardoor de kwaliteit van onderwijs vergroten. Er is een groot onderwijscongres georganiseerd waarbij ook bedrijven en maatschappelijke partners betrokken werden. Onderwerpen waren o.a. hoe mensen hun leven in eigen hand kunnen nemen en wat de rol van de docent en de school daarin is, de rol van sfeer en beleving, in het algemeen en in het onderwijsproces in het bijzonder. Ook was er aandacht voor de verschillen tussen generaties, voor hoe we leren, de banen van de toekomst en het onderwijs, wat zijn de kansen en hoe kunnen we die pakken. Er is een netwerk gerealiseerd van stakeholders voor de BVMBO-activiteiten op alle locaties van het Alfa-college. Deze medewerkers willen zich actief inzetten voor activiteiten die vanuit de BVMBO geïndiceerd worden. Er is een intensivering van de samenwerking met de LONT-academie.

Met deze activiteiten hebben de ambassadeurs bijgedragen aan de professionalisering van medewerkers, aan onderlinge verbondenheid van medewerkers en aan de bekendheid van de BVMBO binnen het Alfa-college. In 2018 worden de meeste van deze activiteiten voortgezet of herhaald en aangevuld met nieuwe evenementen. Ook de directeurs zijn, ook al zijn ze geen lid van de BVMBO, erg geïnteresseerd in de activiteiten die de BVMBO organiseert.

PERSONEEL

4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

De ambitie voor 2017 was de verdieping en concretisering van de strategische personeelsplannen van de regio's en de service-unit Bedrijfsvoering. Deze eenheden zijn hierin geslaagd. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevendenden samen met HRM zijn ontwikkeld. De mate van rijpheid varieert per plan. Zo is nog niet voor elk team een goede, kwalitatieve vlootshouw gerealiseerd.

De uitgevoerde vlootshouwen geven de leidinggevendenden handvatten om in 2018 meer dan voorheen te sturen op de (toekomstige) inzet van medewerkers. Bijvoorbeeld door docenten actief te stimuleren gebruik te maken van de doorstroommogelijkheden.

De uitdagingen in 2018 zijn een kwalitatieve slag te maken in de vlootshouw, de medewerkers daarbij actief te betrekken en de opbrengst van SPP te gebruiken bij de inzet van andere HR-instrumenten.

4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

4.2.1 VITALITEITSBELEID

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college met betrekking tot vitaliteitsbeleid is als volgt geformuleerd:

'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. Activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd onder de naam 'Fit for Life'. Om de voortgang te bewaken wordt gebruik gemaakt van de BRAVO-company check. Dit jaar was het doel vanuit het vitaliteitsbeleid om op minimaal 4 van de 5 BRAVO-thema's een 'goed bezig' te scoren en om op alle thema's minimaal 'goed op weg' te scoren. Op basis van de bereikte resultaten heeft de dienst P&O de BRAVO-company check ingevuld.

thema	status Company check 2017	punten
Algemeen (max 10)	Goed bezig	9 van de 10 punten (90%)
Bewegen (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Roken (max 24)	Goed bezig	18 van de 24 punten (75,00%)
Alcohol (max 22)	Goed op weg	14 van de 22 punten (63,63%)
Voeding (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Ontspanning (max 28)	Goed bezig	24 van de 28 punten (85,71%)

Alle BRAVO-onderdelen zijn ten opzichte van het vorig jaar gestegen. De doelstelling om op vier van de vijf onderdelen 'goed bezig' te scoren is behaald. Het onderdeel 'alcohol' behoeft komend jaar aandacht. Het onderdeel is gestegen van 'nog veel te doen' naar 'goed op weg'.

Voor de verschillende activiteiten was er in 2017 volop belangstelling. Er hebben 367 medewerkers meegedaan met verschillende workshops en activiteiten. Door de gezondheidsweek en door tijdens startdagen en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod en met enthousiasme meegedaan.

De workshop over Goed slapen, 'Vrolijk door de overgang' en 'Mind-Zit' (een bewustwordingsprogramma over minder zitten) waren dit jaar nieuw en werden goed ontvangen. Wederom een stijging van het aantal deelnemers bij de wandeltweedaagse 'Tocht om de Noord' en het Hardloopevenement 'de 4 mijl'. Net als vorig jaar waren deze activiteiten een succes. Het grootste succes dit jaar was de sponsorwielertocht van De Alfa-Bikers. Zij hebben met HomeRide 10.000 euro opgehaald voor het Ronald McDonald Kinderfonds voor de bouw van Ronald McDonald Huizen.

Het structurele aanbod van 'Fit for life voor medewerkers' bestaat momenteel uit de cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, Tai-chi, Compassietraining, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', de cursus Afvallen zonder zweten, Hardloop evenement '4 mijl', Cascade run, Stoelmassage, Alfa voetbal, de Sportregeling, de Fietsregeling en 2 op 5 regeling. Bij het laatste aanbod kunnen medewerkers gratis twee weken een E-bike uitproberen. De regeling heeft zijn doel behaald. Dit jaar hebben namelijk 95 medewerkers een E-bike aangeschaft. Dat is twee keer zoveel als het jaar ervoor. Het doel is om steeds meer medewerkers op de (E-) fiets naar het werk te laten reizen.

Komend jaar gaan we op dezelfde enthousiaste wijze gezondheidsactiviteiten voor medewerkers aanbieden. Daarvoor is vanuit de afdeling HRM, door de adviseur Gezondheidsmanagement, extra aandacht. Er is een programmaplan opgesteld waarbij regie van de medewerkers op de eigen gezondheid centraal staat. Hierbij is de medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. Vanuit het programmaplan staan bewustwording en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid centraal. De mogelijkheden die in het kader van de werkkostenregeling worden aangeboden (sportregeling, fietsregeling etc.) en andere activiteiten rondom Fit for Life dragen hieraan bij. De medewerker heeft hier ook een voorbeeldfunctie naar de studenten. Het Alfa-college faciliteert hierbij.

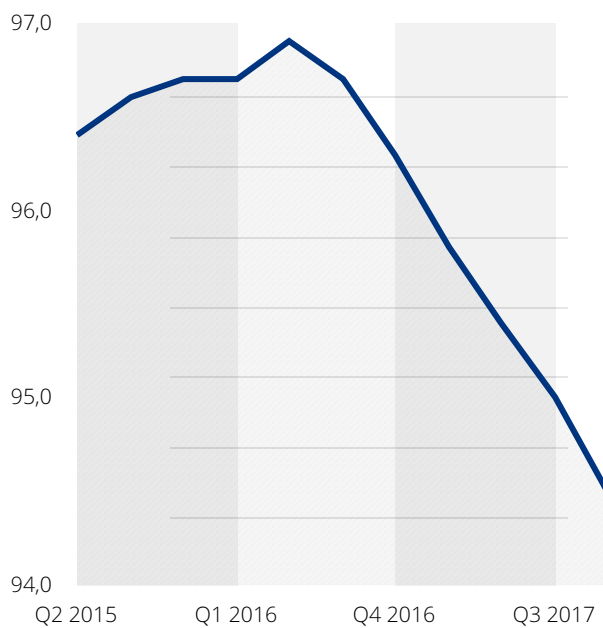
4.2.2 INZETBAARHEID

Het arbeidsverzuim was na een jarenlange daling in 2016 licht gestegen naar 3,7%. De doelstelling om het tij te keren is niet gerealiseerd. In 2017 is het arbeidsverzuim sterk toegenomen met 1,8% naar 5,5%. Dit is ruim boven het streefcijfer van 3,5%. Hoewel het arbeidsverzuim bij alle onderdelen van de organisatie is toegenomen, is het verschil

groot. Dit loopt uiteen van 4,5% in Hardenberg tot 7,0% in Hoogeveen. Zie onderstaande tabel voor de percentages arbeidsverzuim, exclusief zwangerschapsverlof.

	2015	2016	2017
Alfa-college	3,3	3,7	5,5
College van Bestuur	3,8	4,1	5,3
Bedrijfsvoering	3,7	2,8	4,8
Regio Hoogeveen	2,8	4,9	7
Regio Hardenberg	2,2	4,3	4,5
Regio Groningen	3,5	3,5	5,5

Vertaald naar inzetbaarheid betekent dit dat in 2017 94,5% van de medewerkers inzetbaar was. Ten opzichte van het hoogtepunt in de inzetbaarheid in het tweede kwartaal van 2016 (96,9%) was in 2017 ongeveer 23 fte minder inzetbaar door arbeidsverzuim. In onderstaande grafiek is de inzetbaarheid van medewerkers in de jaren 2015 tot en met 2017 weergegeven.



Uit een extern onderzoek blijkt dat de effectiviteit van de re-integratie van medewerkers tussen de tweede en tiende verzuimweek te laag is, waardoor veel medewerkers onnodig langdurig verzuimen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat verzuim als een apart proces wordt gepositioneerd en niet als onderdeel van de inzetbaarheid van de medewerkers. Dit werkt onder andere rolonduidelijkheid tussen de leidinggevende, de bedrijfsarts en HRM in de hand.

Een aanbeveling van de onderzoeker Sicco van der Sluis is om *'een reviewstructuur op te stellen waarbij de focus ligt op de sturing door de leidinggevende (en niet op het verzuim van de medewerker!)*. Het doel is de sturing op duurzame inzetbaarheid te verbeteren (succesvolle beheersing van verzuim begint bij goede sturing op inzetbaarheid).'

Het aantal keren dat een medewerker verzuimt, is een fractie gedaald van 0,82 keer in 2016 naar 0,77 keer in 2017. Dit is nog steeds lager dan het streefcijfer (1 keer). De gemiddelde verzuimduur is met ongeveer een derde deel toegenomen van 15,3 dagen in 2016 naar 20,1 dagen in 2017. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen.

In 2017 is het Alfa-college voor het eerst ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care. Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevend en HRM blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld.

De belangrijkste doelstellingen voor 2018 zijn het realiseren van een stijging van de inzetbaarheid van medewerkers en in het denken en handelen verzuim te behandelen als inzetbaarheidsvraagstuk. Aandacht voor de rol die leidinggevend hierin spelen is essentieel. Hierdoor kan de continuïteit en de kwaliteit beter worden gewaarborgd. Ook voorkomt het extra werkdruk bij collega's en kosten van vervanging en begeleiding bij de re-integratie.

4.3 PROFESSIONALISERING

De LONT-academie is de interne academie die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de individuele medewerker, teams en de organisatie in zijn geheel.

De hieronder vermelde tekst sluit aan bij de tekst in [hoofdstuk 3.6.1](#) over professionalisering zoals deze gekoppeld is aan de kwaliteitsafspraken en een plaats heeft in het kwaliteitsplan van het Alfa-college.

4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2016 was er in 2017 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft wederom een forse inspanning geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin 2.2'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Omdat het Alfa-college eist dat docenten op hbo-niveau functioneren, wordt van onbevoegde docenten geëist dat zij na indiensttreding met een 2e graads- of 1e graads-opleiding starten of een opleiding starten om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen om het kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau op te schroeven. Deze eisen worden tijdens het sollicitatiegesprek besproken en bij indiensttreding schriftelijk vastgelegd.

BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

In het schooljaar 2016 – 2017 is 'Een goed begin 2.2' structureel beleid geworden binnen het Alfa-college. Doel van dit nieuwe beleid is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. De nieuwe begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instructeurs, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs

De gestelde doelen worden bereikt en nieuwe docenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning. Het voorziet in een behoefte en er is veel enthousiasme over de opzet en de inhoud van het totaalpakket aan begeleiding. Het helpt bij het maken van 'een zachtere landing' in het mbo en draagt daarnaast bij aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docent.

In de tweede helft van 2017 zijn er circa 150 docenten en instructeurs op deze manier begeleid binnen het Alfa-college. Er zijn in totaal 8 docentbegeleiders actief en daarnaast vijf intervisoren. Ook is een aantal medewerkers actief geweest in het verzorgen van startbijeenkomsten op de verschillende locaties.

Om de kwaliteit van de begeleiding door de docentbegeleiders te borgen is besloten om het volgen van de opleiding 'Schoolopleider/Lerarenopleider' verplicht te stellen voor de docentbegeleiders. Eind juni 2017 hebben alle docentbegeleiders de genoemde opleiding afgerond.

Ingaande november 2017 fungeren de docentbegeleiders op de verschillende locaties als aanspreekpunt voor de tweedegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en Windesheim) aangaande mogelijke stageplaatsen binnen de onderwijsteams. Hiermee versterkt het Alfa-college de banden met de lerarenopleidingen, vanuit het gedachtengoed 'Samen opleiden' en vanuit het 'campus recruitment'-idee, waarbij docenten in opleiding al tijdens hun opleiding enthousiast worden gemaakt voor het lesgeven in het mbo.

PROFESSIONALISERING NIET ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2017 was de professionalisering van niet onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op vitaliteit en het reduceren van stress werden goed bezocht. Het online trainingsaanbod van GoodHabitz sluit ook goed aan op individuele scholingsvragen van niet onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

Met ingang van het Schooljaar 2017-2018 is gekozen voor een andere verdeelsleutel voor de Scholingsbudgetten. Het scholingsbudget is verdeeld in:

- Een deel LONT-academie (centraal)
- Een deel externe managementopleidingen (CvB)
- Een deel per regio/locatie/dienst (decentraal)

De LONT-academie maakt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert tevens de gelden voor bevoegdheidstrajecten.

De door de leidinggevendenden aangeleverde decentrale scholingsplannen zijn door de LONT-academie verzameld. Uit deze plannen zijn trends gesignaleerd en gelijksoortige vragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en wordt zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. Geconstateerd werd dat er binnen het Alfa-college een grote behoefte aan scholing en ontwikkeling is, waardoor in eerste instantie het bedrag aan aangevraagde scholingen boven het beschikbare budget uitsteeg. Na afweging en herprioritering van alle aanvragen konden de scholingsaanvragen worden gehonoreerd.

Elk jaar worden docenten geattendeerd op de lerarenbeurs. Inmiddels is deze mogelijkheid goed bekend bij de docenten en leidinggevenden. Er zijn 23 medewerkers die in 2017 een lerarenbeurs hebben aangevraagd voor het behalen van de bevoegdheid. In 2017 zijn 16 docenten met een Master gestart. Inmiddels hebben een aantal Master-docenten een bijdrage geleverd aan ons professionaliseringsaanbod. Samen met BVMBO hebben we in 2017 een generatiecafé georganiseerd, waar de impact van digitalisering gekoppeld aan de verschillende generaties aan de orde is geweest.

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2017 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het Lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling. De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht.

Dit jaar zijn de digitale middelen en werkvormen gekoppeld aan pedagogische en didactische thema's en hebben ze op deze manier een plek gekregen in de trainingen 'Activerende didactiek', 'Differentiëren is te leren', 'Studieloopbaanbegeleiding' en 'Jij maakt het verschil'. De trend van 2016, waarin een afname van het aantal deelnemers voor het open aanbod te zien was heeft zich in 2017 verder doorgezet. Het open aanbod werd meer benut voor teamontwikkeling. In het schooljaar 2017-2018 heeft de LONT-academie zich tot doel gesteld het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep te nemen en te bekijken hoe het aanbod voor alle medewerkers aantrekkelijker en meer zichtbaar gemaakt kan worden. Eind 2017 zijn we gestart met een online trainingsaanbod via GoodHabitz. Met dit online trainingsaanbod willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om op hun eigen tijd en gelegenheid zich te ontwikkelen.

PROFESSIONALISERING M.B.T. EXAMINERING

De scholing voor examenfunctionarissen voor 2017 was gericht op de nieuwe examenorganisatie. Het programma Examinering voert veranderingen/verbeteringen door in het examenproces. Dit gebeurt door collega's op locatie. Naast het standaardaanbod van de train-de-trainer zijn nu op alle locaties leden van de verschillende sub-examencommissies geschoold. Ook zijn alle creboregisseurs bij elkaar gekomen voor een kennisdelingsbijeenkomst om kennis en verantwoordelijkheden met elkaar af te stemmen. Daarnaast hebben de interne trainers examinatoren opgeleid, zowel naaste collega's als mensen in het werkveld. Professionalisering van examenfunctionarissen heeft hierdoor weer hernieuwde aandacht gekregen. Ook dit jaar zijn er weer examentrajecten voor taalassessoren aangeboden. De betrokkenheid van de leidinggevende is merkbaar.

4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

Het Alfa-college faciliteert zijn 50 leidinggevenden in een leiderschapsprogramma 'Leader in the Lead'. Dit is een vierjarig programma waarin we inmiddels halverwege zijn. De doelstelling die aan het programma gekoppeld is, wordt als volgt beschreven: *"Leidinggevenden nemen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en stellen die parallel aan het*

belang van de organisatie; zij zijn rolmodel voor studenten en collega's. Door te werken aan de volgende (sub)doelen: ken jezelf als leidinggevende, ken je vak als leidinggevende en ken de wereld, verwachten we dit ambitieuze doel te realiseren." Het programma wordt naast eigen medewerkers, begeleid door 2 externe adviseurs van bureau Twijnstra en Gudde.

In het eerste jaar van het programma lag de focus meer op processen op persoonlijk niveau, waarbij 'persoonlijke ontwikkeling, professionalisering en cohesie' centraal stonden. Afgelopen jaar hebben we ons meer gericht op de relatie tussen leidinggevend en de organisatiedoelen, waarbij 'samenwerking, navigatie en cohesie' centraal stonden. Dit betekent dat we samen naar belangrijke en actuele onderwerpen hebben gekeken, samen richting hebben bepaald en dat we samen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie. Hierin zijn de speerpunten uit 'de kaderbrief die voortkomen uit het strategisch beleid 'Doelbewust naar buiten' leidend geweest.

Het Alfa-college heeft als doel dat het een lerende organisatie wil zijn, een professionele leergemeenschap. Deze insteek heeft een duidelijke plek in het programma en vormt een terugkerend thema. Zo is er bijvoorbeeld aan collectieve complexe organisatievraagstukken gewerkt en wordt er, naast externe sprekers, veel gebruik gemaakt van kennis en kunde van deelnemers aan het programma en collega's uit de organisatie. Daarnaast is er een programmaraad (bestaande uit deelnemers van het programma) ingesteld die door het programmateam consulteed wordt om de kwaliteit en aansluiting bij de behoefte te waarborgen.

4.4 MOBILITEIT

4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

In 2017 is loopbaanontwikkeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, een belangrijk aandachtsgebied geweest binnen de LONT-academie. Medewerkers kunnen in een loopbaantraject onder andere onderzoeken waar hun kracht ligt, hoe zij hun inzetbaarheid kunnen vergroten en welke nieuwe mogelijkheden er zijn naar ander werk of taken.

Het aantal individueel begeleidde medewerkers in een loopbaantraject is met 22 deelnemers vrijwel constant gebleven (23 in 2016). Daarnaast is vanuit de LONT-academie met 10 medewerkers een loopbaangesprek gevoerd. Dit lijkt een nieuwe behoefte te zijn, van een curatieve inzet van loopbaangesprekken naar een meer preventief gerichte gesprekken, waarbij de loopbaanvraag van een medewerker wordt verkend en meegedacht over de te nemen verdere stappen. Een mogelijke verklaring is de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het nu maar ook in de toekomst geestelijk en lichamelijk fit blijven van medewerkers. Hierbij is bewustwording van medewerkers en het stimuleren van hun eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor hun eigen inzetbaarheid een belangrijk thema. Het is in een snel veranderende wereld van belang om als medewerker mee te bewegen. Hiermee houdt de medewerker meer de regie op eigen loopbaan.

Het stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid, het in beweging komen van medewerkers, kan ook bijdragen aan een toekomstbestendig personeelsbestand. Binnen het team HRM is daarom eind 2017 een adviseur als trekker op de thema's Mobiliteit en Inzetbaarheid ingezet. Loopbaanontwikkeling, zowel in- als extern, zal de komende jaren, mede

door de realisatie van het SPP, meer aandacht krijgen.

Naast het individueel begeleiden in loopbaanontwikkeling, is er in 2017 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Daarnaast is in Hoogeveen door 12 deelnemers meegedaan aan de 'Week van de uitwisseling'; zij konden een kijkje nemen in een andere organisatie.

4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

Begin 2017 ontvingen 45 oud-medewerkers een WW-uitkering (gemiddeld 2017: 44). Er zijn in 2017 27 oud-medewerkers de WW ingestroomd en 33 oud-medewerkers uit de WW uitgestroomd. Eind 2017 waren er dus nog 39 oud-medewerkers met een WW-uitkering. Redenen van uitstroom uit de WW waren o.a.: het vinden van werk elders, her-indiensttreding bij het Alfa-college of het aflopen van de uitkeringsperiode. Begin 2017 ontvingen 50 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BW, een cao-aanvulling op de WW-uitkering; gemiddeld waren er in 2017 47 BW-gerechtigden). Per saldo zijn 6 personen uitgestroomd, waardoor er eind 2017 nog 44 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvingen. USG Restart heeft vanaf de zomer een grote inventarisatie van de WW & BW-portefeuille gedaan. Doel hiervan is om de ex-medewerkers te helpen bij het vinden van passend werk en hiermee het totaal aan uitkeringsgelden (op conto van het Alfa-college) te verminderen. Hieruit zijn er ca. 28 oud-medewerkers bij Restart aan een re-integratietraject begonnen. Dit is gepaard gegaan met het afbouwen van de interne begeleiding van oud-medewerkers. Het is mooi te zien dat de inspanningen om bovengenoemde zaken goed in beeld te brengen, vruchten heeft afgeworpen.

Het beleid van het Alfa-college is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen de basis voor de relatie tussen het Alfa-college en zijn medewerkers. Goed werkgeverschap behelst onder andere zorgvuldigheid in het handelen, het kunnen motiveren van beslissingen die worden genomen en het hebben van vertrouwen in de medewerker.

In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, zal in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging worden gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering.

De inspanningen van de adviseur mobiliteit zijn erop gericht deze medewerkers reeds voor ontslag te begeleiden van werk naar werk. Als dat niet lukt wordt een externe partij ingeschakeld voor de verdere loopbaanbegeleiding. Op basis van de arbeidsmarktkansen worden maatwerkafspraken gemaakt over de intensiteit van het begeleidingstraject. Zo wordt getracht de betrokkenen ook na ontslag zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en de financiële lasten zo laag mogelijk te houden.

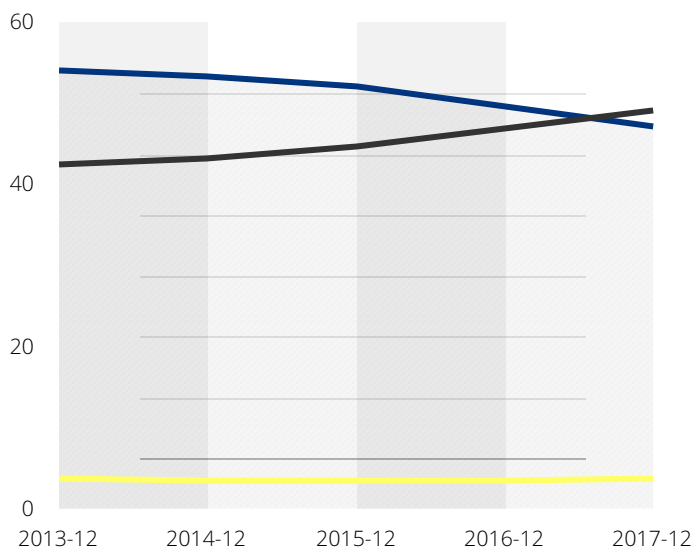
4.5 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

In 2013 is samen met het nieuwe Functiebouwwerk Onderwijs beleid geïmplementeerd dat de doorstroom van docenten naar de salarisschalen LC en LD moest stimuleren. Daarbij is een doelstelling geformuleerd voor het percentage docenten in de LB-, LC- en LD-salarisschaal.

Ondanks het flankerend beleid, 'Ontwikkelen & beoordelen' en 'Professionalisering & scholing', is de trend het tegenovergestelde: een daling van docenten in de LC- en LD-schaal. Ook aanpassing van de eisen heeft de trend niet gekeerd. Resultaat is dat in december 2017 de doelstelling niet is gehaald.

beginsituatie augustus 2013	doelstelling december 2017	realisatie december 2017
LB	51,5	45,0
LC	44,6	50,0
LD	3,9	5,0

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is te weinig rekening gehouden met de invloed van grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als echter gekeken wordt naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2017 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in die periode als volgt ontwikkeld:



— IR — IC — ID

Doel voor 2018 is een ombuiging van de trend door in aansluiting op de vlootshouw in het kader van het strategisch personeelsplan actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject.

4.6 BVMBO



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

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

De twee ambassadeurs hebben in 2017 verschillende activiteiten ontplooid. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

Uitwisselingsbijeenkomsten voor opleiders die een studie volgen met een opleidersbeurs. Er zijn bijeenkomsten gehouden vanuit de Teacher in the Lead gedachte waarbij deelnemers met elkaar op zoek gaan naar verdieping van het vak en daardoor de kwaliteit van onderwijs vergroten. Er is een groot onderwijscongres georganiseerd waarbij ook bedrijven en maatschappelijke partners betrokken werden. Onderwerpen waren o.a. hoe mensen hun leven in eigen hand kunnen nemen en wat de rol van de docent en de school daarin is, de rol van sfeer en beleving, in het algemeen en in het onderwijsproces in het bijzonder. Ook was er aandacht voor de verschillen tussen generaties, voor hoe we leren, de banen van de toekomst en het onderwijs, wat zijn de kansen en hoe kunnen we die pakken. Er is een netwerk gerealiseerd van stakeholders voor de BVMBO-activiteiten op alle locaties van het Alfa-college. Deze medewerkers willen zich actief inzetten voor activiteiten die vanuit de BVMBO geïndiceerd worden. Er is een intensivering van de samenwerking met de LONT-academie.

Met deze activiteiten hebben de ambassadeurs bijgedragen aan de professionalisering van medewerkers, aan onderlinge verbondenheid van medewerkers en aan de bekendheid van de BVMBO binnen het Alfa-college. In 2018 worden de meeste van deze activiteiten voortgezet of herhaald en aangevuld met nieuwe evenementen. Ook de directeuren zijn, ook al zijn ze geen lid van de BVMBO, erg geïnteresseerd in de activiteiten die de BVMBO organiseert.

PERSONEEL

4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

De ambitie voor 2017 was de verdieping en concretisering van de strategische personeelsplannen van de regio's en de service-unit Bedrijfsvoering. Deze eenheden zijn hierin geslaagd. Er liggen kwantitatieve en kwalitatieve plannen die door de leidinggevendenden samen met HRM zijn ontwikkeld. De mate van rijpheid varieert per plan. Zo is nog niet voor elk team een goede, kwalitatieve vlootschouw gerealiseerd.

De uitgevoerde vlootschouwen geven de leidinggevendenden handvatten om in 2018 meer dan voorheen te sturen op de (toekomstige) inzet van medewerkers. Bijvoorbeeld door docenten actief te stimuleren gebruik te maken van de doorstroommogelijkheden.

De uitdagingen in 2018 zijn een kwalitatieve slag te maken in de vlootschouw, de medewerkers daarbij actief te betrekken en de opbrengst van SPP te gebruiken bij de inzet van andere HR-instrumenten.

4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

4.2.1 VITALITEITSBELEID

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college met betrekking tot vitaliteitsbeleid is als volgt geformuleerd:

'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. Activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd onder de naam 'Fit for Life'. Om de voortgang te bewaken wordt gebruik gemaakt van de BRAVO-company check. Dit jaar was het doel vanuit het vitaliteitsbeleid om op minimaal 4 van de 5 BRAVO-thema's een 'goed bezig' te scoren en om op alle thema's minimaal 'goed op weg' te scoren. Op basis van de bereikte resultaten heeft de dienst P&O de BRAVO-company check ingevuld.

thema	status Company check 2017	punten
Algemeen (max 10)	Goed bezig	9 van de 10 punten (90%)
Bewegen (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Roken (max 24)	Goed bezig	18 van de 24 punten (75,00%)
Alcohol (max 22)	Goed op weg	14 van de 22 punten (63,63%)
Voeding (max 24)	Goed bezig	20 van de 24 punten (83,33%)
Ontspanning (max 28)	Goed bezig	24 van de 28 punten (85,71%)

Alle BRAVO-onderdelen zijn ten opzichte van het vorig jaar gestegen. De doelstelling om op vier van de vijf onderdelen 'goed bezig' te scoren is behaald. Het onderdeel 'alcohol' behoeft komend jaar aandacht. Het onderdeel is gestegen van 'nog veel te doen' naar 'goed op weg'.

Voor de verschillende activiteiten was er in 2017 volop belangstelling. Er hebben 367 medewerkers meegedaan met verschillende workshops en activiteiten. Door de gezondheidsweek en door tijdens startdagen en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod en met enthousiasme meegedaan.

De workshop over Goed slapen, 'Vrolijk door de overgang' en 'Mind-Zit' (een bewustwordingsprogramma over minder zitten) waren dit jaar nieuw en werden goed ontvangen. Wederom een stijging van het aantal deelnemers bij de wandeltweedaagse 'Tocht om de Noord' en het Hardloopevenement 'de 4 mijl'. Net als vorig jaar waren deze activiteiten een succes. Het grootste succes dit jaar was de sponsorwielertocht van De Alfa-Bikers. Zij hebben met HomeRide 10.000 euro opgehaald voor het Ronald McDonald Kinderfonds voor de bouw van Ronald McDonald Huizen.

Het structurele aanbod van 'Fit for life voor medewerkers' bestaat momenteel uit de cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, Tai-chi, Compassietraining, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', de cursus Afvallen zonder zweten, Hardloop evenement '4 mijl', Cascade run, Stoelmassage, Alfa voetbal, de Sportregeling, de Fietsregeling en 2 op 5 regeling. Bij het laatste aanbod kunnen medewerkers gratis twee weken een E-bike uitproberen. De regeling heeft zijn doel behaald. Dit jaar hebben namelijk 95 medewerkers een E-bike aangeschaft. Dat is twee keer zoveel als het jaar ervoor. Het doel is om steeds meer medewerkers op de (E-) fiets naar het werk te laten reizen.

Komend jaar gaan we op dezelfde enthousiaste wijze gezondheidsactiviteiten voor medewerkers aanbieden. Daarvoor is vanuit de afdeling HRM, door de adviseur Gezondheidsmanagement, extra aandacht. Er is een programmaplan opgesteld waarbij regie van de medewerkers op de eigen gezondheid centraal staat. Hierbij is de medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. Vanuit het programmaplan staan bewustwording en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid centraal. De mogelijkheden die in het kader van de werkkostenregeling worden aangeboden (sportregeling, fietsregeling etc.) en andere activiteiten rondom Fit for Life dragen hieraan bij. De medewerker heeft hier ook een voorbeeldfunctie naar de studenten. Het Alfa-college faciliteert hierbij.

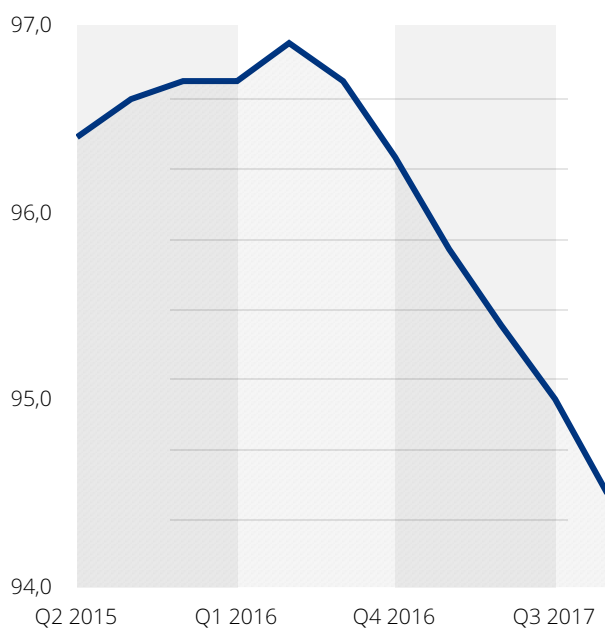
4.2.2 INZETBAARHEID

Het arbeidsverzuim was na een jarenlange daling in 2016 licht gestegen naar 3,7%. De doelstelling om het tij te keren is niet gerealiseerd. In 2017 is het arbeidsverzuim sterk toegenomen met 1,8% naar 5,5%. Dit is ruim boven het streefcijfer van 3,5%. Hoewel het arbeidsverzuim bij alle onderdelen van de organisatie is toegenomen, is het verschil

groot. Dit loopt uiteen van 4,5% in Hardenberg tot 7,0% in Hoogeveen. Zie onderstaande tabel voor de percentages arbeidsverzuim, exclusief zwangerschapsverlof.

	2015	2016	2017
Alfa-college	3,3	3,7	5,5
College van Bestuur	3,8	4,1	5,3
Bedrijfsvoering	3,7	2,8	4,8
Regio Hoogeveen	2,8	4,9	7
Regio Hardenberg	2,2	4,3	4,5
Regio Groningen	3,5	3,5	5,5

Vertaald naar inzetbaarheid betekent dit dat in 2017 94,5% van de medewerkers inzetbaar was. Ten opzichte van het hoogtepunt in de inzetbaarheid in het tweede kwartaal van 2016 (96,9%) was in 2017 ongeveer 23 fte minder inzetbaar door arbeidsverzuim. In onderstaande grafiek is de inzetbaarheid van medewerkers in de jaren 2015 tot en met 2017 weergegeven.



Uit een extern onderzoek blijkt dat de effectiviteit van de re-integratie van medewerkers tussen de tweede en tiende verzuimweek te laag is, waardoor veel medewerkers onnodig langdurig verzuimen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat verzuim als een apart proces wordt gepositioneerd en niet als onderdeel van de inzetbaarheid van de medewerkers. Dit werkt onder andere rolonduidelijkheid tussen de leidinggevende, de bedrijfsarts en HRM in de hand.

Een aanbeveling van de onderzoeker Sicco van der Sluis is om *'een reviewstructuur op te stellen waarbij de focus ligt op de sturing door de leidinggevende (en niet op het verzuim van de medewerker!)*. Het doel is de sturing op duurzame inzetbaarheid te verbeteren (succesvolle beheersing van verzuim begint bij goede sturing op inzetbaarheid).'

Het aantal keren dat een medewerker verzuimt, is een fractie gedaald van 0,82 keer in 2016 naar 0,77 keer in 2017. Dit is nog steeds lager dan het streefcijfer (1 keer). De gemiddelde verzuimduur is met ongeveer een derde deel toegenomen van 15,3 dagen in 2016 naar 20,1 dagen in 2017. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen.

In 2017 is het Alfa-college voor het eerst ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care. Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevend en HRM blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld.

De belangrijkste doelstellingen voor 2018 zijn het realiseren van een stijging van de inzetbaarheid van medewerkers en in het denken en handelen verzuim te behandelen als inzetbaarheidsvraagstuk. Aandacht voor de rol die leidinggevend hierin spelen is essentieel. Hierdoor kan de continuïteit en de kwaliteit beter worden gewaarborgd. Ook voorkomt het extra werkdruk bij collega's en kosten van vervanging en begeleiding bij de re-integratie.

4.3 PROFESSIONALISERING

De LONT-academie is de interne academie die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de individuele medewerker, teams en de organisatie in zijn geheel.

De hieronder vermelde tekst sluit aan bij de tekst in [hoofdstuk 3.6.1](#) over professionalisering zoals deze gekoppeld is aan de kwaliteitsafspraken en een plaats heeft in het kwaliteitsplan van het Alfa-college.

4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2016 was er in 2017 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft wederom een forse inspanning geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin 2.2'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Omdat het Alfa-college eist dat docenten op hbo-niveau functioneren, wordt van onbevoegde docenten geëist dat zij na indiensttreding met een 2e graads- of 1e graads-opleiding starten of een opleiding starten om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen om het kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau op te schroeven. Deze eisen worden tijdens het sollicitatiegesprek besproken en bij indiensttreding schriftelijk vastgelegd.

BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

In het schooljaar 2016 – 2017 is 'Een goed begin 2.2' structureel beleid geworden binnen het Alfa-college. Doel van dit nieuwe beleid is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. De nieuwe begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instructeurs, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs

De gestelde doelen worden bereikt en nieuwe docenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning. Het voorziet in een behoefte en er is veel enthousiasme over de opzet en de inhoud van het totaalpakket aan begeleiding. Het helpt bij het maken van 'een zachtere landing' in het mbo en draagt daarnaast bij aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docent.

In de tweede helft van 2017 zijn er circa 150 docenten en instructeurs op deze manier begeleid binnen het Alfa-college. Er zijn in totaal 8 docentbegeleiders actief en daarnaast vijf intervisoren. Ook is een aantal medewerkers actief geweest in het verzorgen van startbijeenkomsten op de verschillende locaties.

Om de kwaliteit van de begeleiding door de docentbegeleiders te borgen is besloten om het volgen van de opleiding 'Schoolopleider/Lerarenopleider' verplicht te stellen voor de docentbegeleiders. Eind juni 2017 hebben alle docentbegeleiders de genoemde opleiding afgerond.

Ingaande november 2017 fungeren de docentbegeleiders op de verschillende locaties als aanspreekpunt voor de tweedegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en Windesheim) aangaande mogelijke stageplaatsen binnen de onderwijsteams. Hiermee versterkt het Alfa-college de banden met de lerarenopleidingen, vanuit het gedachtengoed 'Samen opleiden' en vanuit het 'campus recruitment'-idee, waarbij docenten in opleiding al tijdens hun opleiding enthousiast worden gemaakt voor het lesgeven in het mbo.

PROFESSIONALISERING NIET ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2017 was de professionalisering van niet onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op vitaliteit en het reduceren van stress werden goed bezocht. Het online trainingsaanbod van GoodHabitz sluit ook goed aan op individuele scholingsvragen van niet onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

Met ingang van het Schooljaar 2017-2018 is gekozen voor een andere verdeelsleutel voor de Scholingsbudgetten. Het scholingsbudget is verdeeld in:

- Een deel LONT-academie (centraal)
- Een deel externe managementopleidingen (CvB)
- Een deel per regio/locatie/dienst (decentraal)

De LONT-academie maakt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert tevens de gelden voor bevoegdheidstrajecten.

De door de leidinggevendenden aangeleverde decentrale scholingsplannen zijn door de LONT-academie verzameld. Uit deze plannen zijn trends gesignaleerd en gelijksoortige vragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en wordt zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. Geconstateerd werd dat er binnen het Alfa-college een grote behoefte aan scholing en ontwikkeling is, waardoor in eerste instantie het bedrag aan aangevraagde scholingen boven het beschikbare budget uitsteeg. Na afweging en herprioritering van alle aanvragen konden de scholingsaanvragen worden gehonoreerd.

Elk jaar worden docenten geattendeerd op de lerarenbeurs. Inmiddels is deze mogelijkheid goed bekend bij de docenten en leidinggevenden. Er zijn 23 medewerkers die in 2017 een lerarenbeurs hebben aangevraagd voor het behalen van de bevoegdheid. In 2017 zijn 16 docenten met een Master gestart. Inmiddels hebben een aantal Master-docenten een bijdrage geleverd aan ons professionaliseringsaanbod. Samen met BVMBO hebben we in 2017 een generatiecafé georganiseerd, waar de impact van digitalisering gekoppeld aan de verschillende generaties aan de orde is geweest.

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2017 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het Lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling. De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht.

Dit jaar zijn de digitale middelen en werkvormen gekoppeld aan pedagogische en didactische thema's en hebben ze op deze manier een plek gekregen in de trainingen 'Activerende didactiek', 'Differentiëren is te leren', 'Studieloopbaanbegeleiding' en 'Jij maakt het verschil'. De trend van 2016, waarin een afname van het aantal deelnemers voor het open aanbod te zien was heeft zich in 2017 verder doorgezet. Het open aanbod werd meer benut voor teamontwikkeling. In het schooljaar 2017-2018 heeft de LONT-academie zich tot doel gesteld het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep te nemen en te bekijken hoe het aanbod voor alle medewerkers aantrekkelijker en meer zichtbaar gemaakt kan worden. Eind 2017 zijn we gestart met een online trainingsaanbod via GoodHabitz. Met dit online trainingsaanbod willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om op hun eigen tijd en gelegenheid zich te ontwikkelen.

PROFESSIONALISERING M.B.T. EXAMINERING

De scholing voor examenfunctionarissen voor 2017 was gericht op de nieuwe examenorganisatie. Het programma Examinering voert veranderingen/verbeteringen door in het examenproces. Dit gebeurt door collega's op locatie. Naast het standaardaanbod van de train-de-trainer zijn nu op alle locaties leden van de verschillende sub-examencommissies geschoold. Ook zijn alle creboregisseurs bij elkaar gekomen voor een kennisdelingsbijeenkomst om kennis en verantwoordelijkheden met elkaar af te stemmen. Daarnaast hebben de interne trainers examinatoren opgeleid, zowel naaste collega's als mensen in het werkveld. Professionalisering van examenfunctionarissen heeft hierdoor weer hernieuwde aandacht gekregen. Ook dit jaar zijn er weer examentrajecten voor taalassessoren aangeboden. De betrokkenheid van de leidinggevende is merkbaar.

4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

Het Alfa-college faciliteert zijn 50 leidinggevenden in een leiderschapsprogramma 'Leader in the Lead'. Dit is een vierjarig programma waarin we inmiddels halverwege zijn. De doelstelling die aan het programma gekoppeld is, wordt als volgt beschreven: *"Leidinggevenden nemen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en stellen die parallel aan het*

belang van de organisatie; zij zijn rolmodel voor studenten en collega's. Door te werken aan de volgende (sub)doelen: ken jezelf als leidinggevende, ken je vak als leidinggevende en ken de wereld, verwachten we dit ambitieuze doel te realiseren." Het programma wordt naast eigen medewerkers, begeleid door 2 externe adviseurs van bureau Twijnstra en Gudde.

In het eerste jaar van het programma lag de focus meer op processen op persoonlijk niveau, waarbij 'persoonlijke ontwikkeling, professionalisering en cohesie' centraal stonden. Afgelopen jaar hebben we ons meer gericht op de relatie tussen leidinggevend en de organisatiedoelen, waarbij 'samenwerking, navigatie en cohesie' centraal stonden. Dit betekent dat we samen naar belangrijke en actuele onderwerpen hebben gekeken, samen richting hebben bepaald en dat we samen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie. Hierin zijn de speerpunten uit 'de kaderbrief die voortkomen uit het strategisch beleid 'Doelbewust naar buiten' leidend geweest.

Het Alfa-college heeft als doel dat het een lerende organisatie wil zijn, een professionele leergemeenschap. Deze insteek heeft een duidelijke plek in het programma en vormt een terugkerend thema. Zo is er bijvoorbeeld aan collectieve complexe organisatievraagstukken gewerkt en wordt er, naast externe sprekers, veel gebruik gemaakt van kennis en kunde van deelnemers aan het programma en collega's uit de organisatie. Daarnaast is er een programmaraad (bestaande uit deelnemers van het programma) ingesteld die door het programmateam consulteed wordt om de kwaliteit en aansluiting bij de behoefte te waarborgen.

4.4 MOBILITEIT

4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

In 2017 is loopbaanontwikkeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, een belangrijk aandachtsgebied geweest binnen de LONT-academie. Medewerkers kunnen in een loopbaantraject onder andere onderzoeken waar hun kracht ligt, hoe zij hun inzetbaarheid kunnen vergroten en welke nieuwe mogelijkheden er zijn naar ander werk of taken.

Het aantal individueel begeleidde medewerkers in een loopbaantraject is met 22 deelnemers vrijwel constant gebleven (23 in 2016). Daarnaast is vanuit de LONT-academie met 10 medewerkers een loopbaangesprek gevoerd. Dit lijkt een nieuwe behoefte te zijn, van een curatieve inzet van loopbaangesprekken naar een meer preventief gerichte gesprekken, waarbij de loopbaanvraag van een medewerker wordt verkend en meegedacht over de te nemen verdere stappen. Een mogelijke verklaring is de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het nu maar ook in de toekomst geestelijk en lichamelijk fit blijven van medewerkers. Hierbij is bewustwording van medewerkers en het stimuleren van hun eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor hun eigen inzetbaarheid een belangrijk thema. Het is in een snel veranderende wereld van belang om als medewerker mee te bewegen. Hiermee houdt de medewerker meer de regie op eigen loopbaan.

Het stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid, het in beweging komen van medewerkers, kan ook bijdragen aan een toekomstbestendig personeelsbestand. Binnen het team HRM is daarom eind 2017 een adviseur als trekker op de thema's Mobiliteit en Inzetbaarheid ingezet. Loopbaanontwikkeling, zowel in- als extern, zal de komende jaren, mede

door de realisatie van het SPP, meer aandacht krijgen.

Naast het individueel begeleiden in loopbaanontwikkeling, is er in 2017 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Daarnaast is in Hoogeveen door 12 deelnemers meegedaan aan de 'Week van de uitwisseling'; zij konden een kijkje nemen in een andere organisatie.

4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

Begin 2017 ontvingen 45 oud-medewerkers een WW-uitkering (gemiddeld 2017: 44). Er zijn in 2017 27 oud-medewerkers de WW ingestroomd en 33 oud-medewerkers uit de WW uitgestroomd. Eind 2017 waren er dus nog 39 oud-medewerkers met een WW-uitkering. Redenen van uitstroom uit de WW waren o.a.: het vinden van werk elders, her-indiensttreding bij het Alfa-college of het aflopen van de uitkeringsperiode. Begin 2017 ontvingen 50 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BW, een cao-aanvulling op de WW-uitkering; gemiddeld waren er in 2017 47 BW-gerechtigden). Per saldo zijn 6 personen uitgestroomd, waardoor er eind 2017 nog 44 oud-medewerkers een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvingen. USG Restart heeft vanaf de zomer een grote inventarisatie van de WW & BW-portefeuille gedaan. Doel hiervan is om de ex-medewerkers te helpen bij het vinden van passend werk en hiermee het totaal aan uitkeringsgelden (op conto van het Alfa-college) te verminderen. Hieruit zijn er ca. 28 oud-medewerkers bij Restart aan een re-integratietraject begonnen. Dit is gepaard gegaan met het afbouwen van de interne begeleiding van oud-medewerkers. Het is mooi te zien dat de inspanningen om bovengenoemde zaken goed in beeld te brengen, vruchten heeft afgeworpen.

Het beleid van het Alfa-college is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen de basis voor de relatie tussen het Alfa-college en zijn medewerkers. Goed werkgeverschap behelst onder andere zorgvuldigheid in het handelen, het kunnen motiveren van beslissingen die worden genomen en het hebben van vertrouwen in de medewerker.

In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, zal in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging worden gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering.

De inspanningen van de adviseur mobiliteit zijn erop gericht deze medewerkers reeds voor ontslag te begeleiden van werk naar werk. Als dat niet lukt wordt een externe partij ingeschakeld voor de verdere loopbaanbegeleiding. Op basis van de arbeidsmarktkansen worden maatwerkafspraken gemaakt over de intensiteit van het begeleidingstraject. Zo wordt getracht de betrokkenen ook na ontslag zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en de financiële lasten zo laag mogelijk te houden.

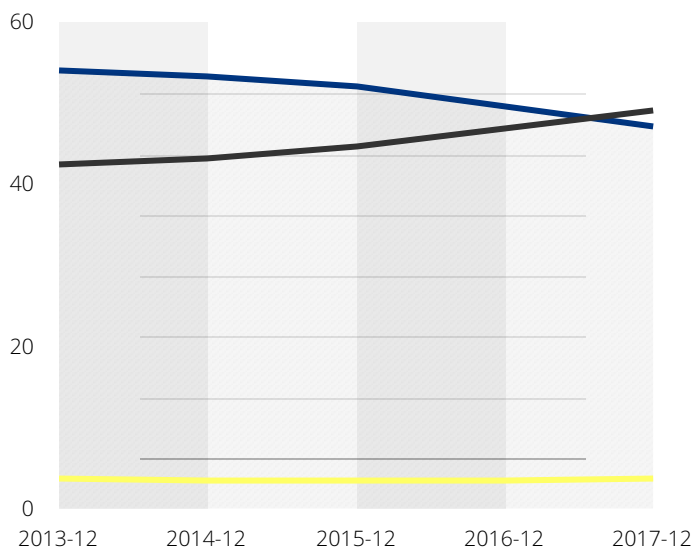
4.5 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

In 2013 is samen met het nieuwe Functiebouwwerk Onderwijs beleid geïmplementeerd dat de doorstroom van docenten naar de salarisschalen LC en LD moest stimuleren. Daarbij is een doelstelling geformuleerd voor het percentage docenten in de LB-, LC- en LD-salarisschaal.

Ondanks het flankerend beleid, 'Ontwikkelen & beoordelen' en 'Professionalisering & scholing', is de trend het tegenovergestelde: een daling van docenten in de LC- en LD-schaal. Ook aanpassing van de eisen heeft de trend niet gekeerd. Resultaat is dat in december 2017 de doelstelling niet is gehaald.

	beginsituatie augustus 2013	doelstelling december 2017	realisatie december 2017
LB	51,5	45,0	62,6
LC	44,6	50,0	34,7
LD	3,9	5,0	2,7

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is te weinig rekening gehouden met de invloed van grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als echter gekeken wordt naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2017 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in die periode als volgt ontwikkeld:



— IR — IC — ID

Doel voor 2018 is een ombuiging van de trend door in aansluiting op de vlootshouw in het kader van het strategisch personeelsplan actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject.

4.6 BVMBO



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

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

De twee ambassadeurs hebben in 2017 verschillende activiteiten ontplooid. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

Uitwisselingsbijeenkomsten voor opleiders die een studie volgen met een opleidersbeurs. Er zijn bijeenkomsten gehouden vanuit de Teacher in the Lead gedachte waarbij deelnemers met elkaar op zoek gaan naar verdieping van het vak en daardoor de kwaliteit van onderwijs vergroten. Er is een groot onderwijscongres georganiseerd waarbij ook bedrijven en maatschappelijke partners betrokken werden. Onderwerpen waren o.a. hoe mensen hun leven in eigen hand kunnen nemen en wat de rol van de docent en de school daarin is, de rol van sfeer en beleving, in het algemeen en in het onderwijsproces in het bijzonder. Ook was er aandacht voor de verschillen tussen generaties, voor hoe we leren, de banen van de toekomst en het onderwijs, wat zijn de kansen en hoe kunnen we die pakken. Er is een netwerk gerealiseerd van stakeholders voor de BVMBO-activiteiten op alle locaties van het Alfa-college. Deze medewerkers willen zich actief inzetten voor activiteiten die vanuit de BVMBO geïndiceerd worden. Er is een intensivering van de samenwerking met de LONT-academie.

Met deze activiteiten hebben de ambassadeurs bijgedragen aan de professionalisering van medewerkers, aan onderlinge verbondenheid van medewerkers en aan de bekendheid van de BVMBO binnen het Alfa-college. In 2018 worden de meeste van deze activiteiten voortgezet of herhaald en aangevuld met nieuwe evenementen. Ook de directeurs zijn, ook al zijn ze geen lid van de BVMBO, erg geïnteresseerd in de activiteiten die de BVMBO organiseert.

BEDRIJFSVOERING

5.1 FACILITAIR BEDRIJF

Onder het motto 'continu verbeteren' is door het Facilitair Bedrijf het afgelopen jaar op de volgende onderdelen geïnvesteerd in de verdere professionalisering van zijn dienstverlening. Een belangrijk feit met betrekking tot de aanbestedingsprocedures is dat het sociale aspect integraal deel uitmaakt van deze procedures.

VEILIGE SCHOOL

Op het gebied van de veilige school zijn in 2017 een aantal zaken gerealiseerd en geïmplementeerd. Zo is een update van het schoolnoodplan gerealiseerd en heeft op alle locaties een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) plaatsgevonden met ondersteuning van Human Capital Care.

De huisregels oftewel de do's & don'ts zijn op een studentvriendelijke wijze geïntroduceerd door middel van het plaatsen van posters met visualisatie van de huisregels, aangevuld met diverse campagnes om het gewenste gedrag te stimuleren.

Er heeft een aanbesteding 'security host' plaatsgevonden. Het resultaat hiervan is dat vanaf februari 2018 op alle locaties van het Alfa-college een security host wordt ingezet die enerzijds op klantvriendelijke wijze de ontvangst van studenten, medewerkers en bezoekers ondersteunt en daarnaast als preventiemedewerker zorgdraagt voor het up to date houden van het schoolnoodplan, de opvolging van de RI&E, het melden van mogelijke risico's en onveilige situaties en communicatie met maatschappelijk relevante organisaties (wijkagent, reclassering, etc.).

Conform de geactualiseerde schoolnoodplannen en herziene hiërarchie (de ploegleiders zijn operationeel leidinggevende voor de BHV-organisatie ten tijde van een calamiteit) zijn alle ploegleiders en hoofden BHV getraind op deze taakspecifieke rollen en verantwoordelijkheden. Daarnaast heeft het Alfa-college, naast zijn reguliere BHV-oefeningen, in 2017 ook enkele AMOK-oefeningen op het gebied van terrorisme en fysieke geweldsincidenten gehouden.

VISIE OP SCHOONMAAK

In 2017 is de schoonmaak opnieuw aanbesteed. Onderdeel van deze aanbesteding was een nieuwe visie op schoonmaakdienstverlening. Met ingang van het nieuwe contract (1-1-2018) wordt gewerkt op basis van dagschoonmaak, waarmee de schoonmaakmedewerkers zichtbaar aanwezig zijn in de gebouwen en daarmee onderdeel van de interne organisatie en cultuur vormen. Daarnaast is gekozen voor een aanbestedingsvorm waarbij wordt gestuurd op resultaat in plaats van inspanning.

NIEUW CATERINGCONCEPT EAT & MEAT

In 2017 heeft een intensief traject plaatsgevonden binnen de catering. Samen met de cateringmedewerkers en facilitair managers is een nieuw cateringconcept ontwikkeld. Het doel hiervan is het aanbrenge van consistentie in aanbod en uitstraling tussen de verschillende locaties van het Alfa-college. Daarnaast is gekozen voor een cateringconcept waarbij nadrukkelijk een combinatie wordt gemaakt tussen eten en ontmoeten. De kantines worden gepositioneerd als schoolrestaurants met een multifunctioneel karakter waarbij op elk moment van de dag een passend aanbod aan eten of drinken wordt aangeboden. Dit aanbod kenmerkt zich veelal door gezonde voeding waarbij in hoge mate sprake is van versbeleving, bij voorkeur met bereiding in het zicht van de gast. De implementatie van dit cateringconcept zal verder in 2018 plaatsvinden.

DUURZAAMHEID

Het Alfa-college wil zich in toenemende mate profileren en onderscheiden als een organisatie met aandacht voor maatschappelijke ontwikkeling, waaronder maatschappelijk verantwoord ondernemen. In dit licht is geïnvesteerd in mobiliteitsoplossingen door dienstreizen per fiets of openbaar vervoer te stimuleren. In dit kader zijn onder meer 50 leenfietsen en 8 elektrische fietsen aangeschaft. Daarnaast zijn diverse campagnes geïnitieerd of ondersteund die alternatieve vormen van vervoer stimuleren.

Daarnaast hebben diverse investeringen plaats gevonden met een energetisch positief effect. De meest doeltreffende investering is het vervangen van traditionele verlichting door led-verlichting in onder meer de topsporthal Kardinge.

HUISVESTING EN VASTGOED

In 2017 is het pand van het Alfa-college aan de Travertijnstraat 6 verkocht. De overdracht vindt in 2018 plaats. Met de verkoop van dit pand beschikt het Alfa-college alleen nog over panden die zij ook daadwerkelijk voor eigen onderwijskundige doeleinden inzet. Daarnaast wordt nog steeds optimaal gebruik gemaakt van een flexibele schil van circa 10% waarmee de huidige behoefte aan huisvesting flexibel wordt opgevangen.

In dit kader is het afgelopen jaar een overeenkomst gesloten met de verhuurder van de Atoomweg 6b 'the Rock' in Groningen. Voor de opleiding gaming wordt hier een nieuwe leeromgeving gerealiseerd die de komende 5 jaar door het Alfa-college zal worden gebruikt en dus gehuurd. Deze nieuw te realiseren ruimte vervangt de huidige onderwijsfaciliteiten die eveneens in het pand aan de Atoomweg worden gehuurd en die momenteel als te krap en te beperkt in gebruik worden ervaren.

Onder de noemer Volta2020 zijn in 2017 forse stappen gezet om het vernieuwingsproject een fase verder te brengen. Door de onderwijsvisie te actualiseren en te concretiseren kon een vertaalslag worden gemaakt naar bijpassende huisvesting, waarmee het programma van eisen voor de aanbesteding kon worden opgesteld. In januari 2018 is de aanbesteding gepubliceerd waarmee gestreefd wordt naar het contracteren van een consortium voor de zomer 2018.

Noord-Nederland Vitaal is de missie voor de opleidingen Sport en Beweging en Uniformberoepen. Om het gebouw geschikt te maken om de onderwijskundige visie maximaal te kunnen ontplooien, loopt een project om de onderwijskundige visie te vertalen naar een huisvesting-technische opgave. Binnen dit project worden ook enkele praktische opgaven verwezenlijkt, waaronder het verbeteren van het klimaat, het op orde brengen van basisfaciliteiten in lokalen en het verbeteren van de ontmoetingsruimte en keuken. In de zomer van 2017 is het laatste gerealiseerd, door middel van het volledig vernieuwen van de keuken en het uitgiftegebied. Het schoolrestaurant is voor een deel geüpgraded en zal in 2018 nog verder worden verbeterd.

5.2 INFORMATISERING EN PROJECTEN

SPEERPUNTEN

In april 2017 is de dienst Projecten en ICT 'omgedoopt' tot de dienst Informatisering en Projecten (I&P). Dit proces is samen met betrokkenen naar volle tevredenheid van een ieder verlopen. De dienstverlening is daarmee ook verbreed. Informatisering is een samensmelting van informatievoorziening en automatisering. Daarmee voelt de dienst zich verantwoordelijk voor zowel de 'harde' ICT kant, maar vooral ook de 'zachte' kant waarin het gaat over hoe we de ICT-mogelijkheden zo goed mogelijk inzetten om de (digitale) informatievoorziening veilig en optimaal bij te laten dragen aan de doelstellingen van het Alfa-college. In 2017 zijn er een vijftal speerpunten benoemd voor de komende jaren die houvast geven om gericht de vernieuwingsprojecten te realiseren en die tevens de verbinding leggen met de strategische koersuitspraken.

Onderwijs op maat

Binnen het MBO zien we een ontwikkeling dat de student steeds meer kan kiezen over hoe hij of zij onderwijs wil ontvangen en met welke content. Dit uit zich enerzijds in concrete landelijke ontwikkelingen zoals keuzedelen, maar ook in hoe de docent en student met elkaar samenwerken of op welke manier de docent de lessen geeft en de content deelt.

In 2017 zijn vele systemen ontwikkeld en aangeboden die bijdragen aan de nieuwe vormen van onderwijs en leren. Het kernregistratiesysteem PeopleSoft en het leerlingbegeleidingssysteem Eduarte zijn technisch gezien aanpast en opgeleverd om ook het proces van keuzedelen door de gehele organisatie heen goed te ondersteunen. In 2018 wordt samen met het de onderwijsregio's Eduarte verder geïmplementeerd om de student en docent steeds beter te voorzien van informatie om zo steeds meer op maat het onderwijs vorm te geven.

De professionele medewerker

De professionele medewerker van het Alfa-college vraagt om steeds meer real-time informatie om sneller en beter in te kunnen spelen op de ontwikkelingen in het onderwijs of de bedrijfsvoering. In 2017 zijn er verschillende self-service functionaliteiten aangeboden waarin de medewerker steeds beter zijn eigen ontwikkeling kan vormgeven. Mooie voorbeelden zijn de digitale ondersteuning van het mutatie- en declaratieproces en het verzorgen van digitale opleidingen voor medewerkers. Een belangrijk aandachtspunt bij de implementatie van deze processen is de aandacht voor de gebruiksvriendelijkheid van deze systemen.

Samenwerking in de keten

Het Alfa-college is onderdeel van een keten. Studenten komen en studenten gaan en op het moment dat de student binnen is komt er vaak veel informatie van buitenaf om het leren mogelijk te maken. In 2017 zijn verbeteringen aangebracht in de ICT-omgeving waardoor er beter, sneller en veiliger gegevens en informatie uitgewisseld kan worden met externe partners. Verder is er een nieuw portaal ontwikkeld genaamd: AlfaConnect. AlfaConnect heeft als doel om

medewerkers en studenten alles te bieden aan informatie en instrumenten die nodig zijn voor werk of studie. Het delen van informatie, zowel intern als extern, wordt hierdoor vereenvoudigd. AlfaConnect is volledig gebaseerd op de nieuwste Cloudtechnologie van Microsoft.

Privacy en informatiebeveiliging

Een veilige ICT-omgeving was altijd al belangrijk, maar door de komst van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) ligt privacy en informatiebeveiliging inmiddels onder een vergrootglas. Op 25 mei 2016 is de AVG definitief geworden. Er is destijds een overgangsfase van twee jaar neergezet waarin organisaties in staat gesteld worden zich voor te bereiden om te voldoen aan de AVG. Deze overgangsfase eindigt 25 mei 2018. De Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) zal dan komen te vervallen en de AVG zal dan in werking treden. De Autoriteit Persoonsgegevens is de (externe) toezichthouder betreffende deze wetgeving en zal vanaf 25 mei 2018 tot handhaving overgaan. In 2015 is reeds binnen het Alfa-college een functionaris gegevensbescherming aangesteld, één van de verplichtingen binnen de AVG. Onder regie van deze functionaris zijn in 2017 o.a. de volgende activiteiten opgestart:

- Register van gegevensverwerkingen inrichten
- Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (Privacy Impact Assessment, PIA)
- Opstellen en vastleggen van de verwerkersovereenkomst
- Privacy bij design and default: bij het ontwerpen van producten en diensten houdt men al rekening met het voldoen aan de privacywetgeving. De standaardinstellingen van producten en diensten moeten zo worden ingericht dat wordt voldaan aan de privacywetgeving
- Inrichten van heldere bewaartermijnen
- Passende organisatorische en technische maatregelen inregelen omtrent informatiebeveiliging en effectieve werking aantonen
- Opstellen van een privacybeleid
- Invoering van meldplicht Datalekken (reeds van kracht sinds 2016)

Continuïteit door vernieuwing

In de wereld van automatisering is het belangrijk om continu te vernieuwen. De innovatie van techniek staat nooit stil en om continuïteit te kunnen blijven garanderen moet het Alfa-college hierin ook blijven. In 2017 zijn de voorbereidingen getroffen om in 2018 alle ICT-werkplekken weer een upgrade te geven, dit m.b.t. tot alle hardware en alle software. Verder is er een transitieprogramma opgezet met de werktitel 'datacenter leeg'. Alle fysieke servers die nu nog in het datacenter staan, worden overgezet naar het cloud-datacenter van Microsoft.

PROJECTMANAGEMENT ORGANISATIE (PMO)

Binnen het Alfa-college zijn in 2017 weer vele innovaties gefaciliteerd door PMO, dit met verschillende opdrachtgevers in het Alfa-college. In 2017 zijn er drie grote programma's vanuit PMO opgezet en gefaciliteerd:

- Programma TOP-examinering en diplomering: realisatie van een totaal en optimaal proces rondom examinering en diplomering;
- Programma InterActie: ontwikkeling nieuwe website en het portaal AlfaConnect
- Programma Onderwijs op maat: ontwikkeling en invoering processen onderwijs op maat en inrichting onderliggende systemen.

Alle programma's worden ook in 2018 verder doorgezet. Naast de grote programma's zijn er tal van kleinere projecten opgeleverd voor uitbreiding van huisvesting en aanpassingen van ICT systemen.

Binnen PMO zijn in 2017 ook kennis en vaardigheden omtrent lean6sigma ontwikkeld. Inmiddels is er één medewerker lean6sigma black-belt gecertificeerd. Dit om de organisatie nog beter te ondersteunen om de dienstverlening en het onderwijs continue te verbeteren en efficiënter in te richten.

5.3 MARKETING, COMMUNICATIE EN VOORLICHTING

Op het gebied van marketing, communicatie en voorlichting stond het eerste kwartaal van 2017 in het teken van de realisatie van de nieuwe website van het Alfa-college. Begin april is de nieuwe site gelanceerd. Daarmee is de site conform deadline opgeleverd.

De site is gekoppeld aan bronsystemen, zodat het opleidingsaanbod altijd actueel is en digitale aanmeldingen optimaal verwerkt worden. De site is 'responsive' (d.w.z. het ontwerp van de website schaalt mee met de afmetingen van een scherm zonder in te leveren op leesbaarheid van tekst of bruikbaarheid van de gebruikersinterface) en is daardoor ook goed bruikbaar op tablets en mobiele telefoons. Inhoudelijk ligt het accent op werving van nieuwe studenten. Naast uitgebreide informatie over de opleidingen, bevat de site daarom veel persoonlijke verhalen van studenten die vertellen hoe ze hun opleiding bij het Alfa-college beleven. De vorm is afwisselend en beeldend, met steeds meer ruimte voor film.

ONLINE MARKETING

Het Alfa-college is in 2017 in samenwerking met bureau Pink Marketing een nieuwe online marketingcampagne gestart. De belangrijkste doelgroepen van deze campagne zijn ouders van potentiële studenten en vmbo'ers, gesegmenteerd op basis van hun interesses. Het Alfa-college benadert deze doelgroepen met gedurfde uitingen, om een hogere attentiewaarde te bereiken. Deze aanpak is eind 2017 voor het eerst toegepast in de aanloop naar de Open Dagen van 2018. In totaal zijn er 76 verschillende advertenties gepubliceerd, verdeeld over 29 verschillende doelgroepen. Dit resulteerde in een bereik van 136.311 unieke personen, met 1,9 miljoen weergaven en 12.252 klikken.

Samen met de dienst HRM is de dienst MCV een pilot gestart voor het inzetten van LinkedIn voor arbeidsmarktcommunicatie. Vacatures zijn nu snel te vinden op de bedrijfspagina van het Alfa-college op LinkedIn. Met een contentkalender is up-to-date inhoud van deze pagina gegarandeerd.

NIEUWE OPZET VOORLICHTINGSAVONDEN

Op het gebied van voorlichtingsevenementen is in 2017 geëxperimenteerd met een nieuwe opzet van informatieavonden op het Alfa-college zelf. In november is de informatieavond op de locatie Voltastraat opgezet als een 'mini-open-dag'. Na een centrale ontvangst in het schoolrestaurant woonden bezoekers presentaties bij van clusters

opleidingen, zoals Techniek of Zorg en Welzijn. Uit een enquête onder bezoekers blijkt dat zij deze aanpak waarderen, maar dat er ook nog verbeterpunten zijn. Zo kunnen presentaties korter en willen bezoekers meer gelegenheid hebben om vrij rond te kijken op de locatie. Dit experiment krijgt in 2018 een vervolg, waarbij we deze feedback in acht nemen.

Een andere vernieuwing die in 2017 is gestart, was het vooraf aanmelden van bezoekers voor de open dagen. Belangstellenden konden zich met een online formulier via de website van tevoren aanmelden, waardoor ze op de dag zelf vlot werden ontvangen. Bijna 1.500 personen deden dit én zijn op de open dagen in 2018 geregistreerd als daadwerkelijke bezoeker.

KANTELING VAN COMMUNICATIEFUNCTIE

In 2016 en 2017 heeft de dienst MCV een nieuwe missie en visie geformuleerd voor zijn activiteiten en werkzaamheden. Het onderliggend principe van deze missie en visie is dat communicatie niet alleen is van een dienst MCV maar van de hele organisatie. Medewerkers en studenten worden ambassadeurs die de reputatie en het imago van de organisatie uitdragen. De dienst MCV wordt meer een integraal werkend communicatieplatform in plaats van een losstaande communicatieafdeling. Deze kanteling van de communicatiefunctie in de organisatie betekent het nodige voor MCV zelf, het onderwijs en de stafdiensten. Medewerkers en studenten gaan vanuit hun ambassadeursrol veel meer zelf communicatie ter hand nemen. Denk bijvoorbeeld aan het zelf doen van berichtgeving via social media, zelf ontwerpen van eenvoudige communicatiemiddelen en promotiematerialen en zelf actualiseren van de content op de website.

Met de uitwerking van de visie staan MCV de volgende doelstellingen voor ogen:

- Flexibel en snel inspelen op vragen van de organisatie en erbuiten;
- Professioneel, efficiënt, effectief en bovenal met flair werken;
- Duidelijk aangeven waaruit de dienstverlening bestaat, hoe die eruit ziet en onder welke randvoorwaarden die wordt geleverd. Daarmee wordt de 'softcontrol' transparantie inhoud gegeven;
- Innoveren en door-ontwikkelen;
- Teams ondersteunen in hun communicatiebehoefes. Elkaar aanspreken op onprofessioneel gedrag (ook een 'softcontrol');
- Richten op verhalen die ertoe doen en de moeite waard zijn om gedeeld te worden.

In dit kader heeft de dienst gedurende 2017 onder andere met tijdschrijven alle operationele en strategische werkzaamheden in kaart gebracht. Hierdoor is onder andere inzichtelijk wat de organisatie mag verwachten aan basale dienstverlening van MCV en wat bijzondere (communicatie)projecten zijn die speciale inzet van MCV vragen.

De hierboven omschreven kanteling van de communicatiefunctie is een proces dat zich gestaag voltrekt, naar verwachting gedurende ongeveer twee jaar. In de loop van 2018 krijgt het adviseren, faciliteren en begeleiden meer vorm en inhoud.

BEDRIJFSVOERING

5.1 FACILITAIR BEDRIJF

Onder het motto 'continu verbeteren' is door het Facilitair Bedrijf het afgelopen jaar op de volgende onderdelen geïnvesteerd in de verdere professionalisering van zijn dienstverlening. Een belangrijk feit met betrekking tot de aanbestedingsprocedures is dat het sociale aspect integraal deel uitmaakt van deze procedures.

VEILIGE SCHOOL

Op het gebied van de veilige school zijn in 2017 een aantal zaken gerealiseerd en geïmplementeerd. Zo is een update van het schoolnoodplan gerealiseerd en heeft op alle locaties een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) plaatsgevonden met ondersteuning van Human Capital Care.

De huisregels oftewel de do's & don'ts zijn op een studentvriendelijke wijze geïntroduceerd door middel van het plaatsen van posters met visualisatie van de huisregels, aangevuld met diverse campagnes om het gewenste gedrag te stimuleren.

Er heeft een aanbesteding 'security host' plaatsgevonden. Het resultaat hiervan is dat vanaf februari 2018 op alle locaties van het Alfa-college een security host wordt ingezet die enerzijds op klantvriendelijke wijze de ontvangst van studenten, medewerkers en bezoekers ondersteunt en daarnaast als preventiemedewerker zorgdraagt voor het up to date houden van het schoolnoodplan, de opvolging van de RI&E, het melden van mogelijke risico's en onveilige situaties en communicatie met maatschappelijk relevante organisaties (wijkagent, reclassering, etc.).

Conform de geactualiseerde schoolnoodplannen en herziene hiërarchie (de ploegleiders zijn operationeel leidinggevende voor de BHV-organisatie ten tijde van een calamiteit) zijn alle ploegleiders en hoofden BHV getraind op deze taakspecifieke rollen en verantwoordelijkheden. Daarnaast heeft het Alfa-college, naast zijn reguliere BHV-oefeningen, in 2017 ook enkele AMOK-oefeningen op het gebied van terrorisme en fysieke geweldsincidenten gehouden.

VISIE OP SCHOONMAAK

In 2017 is de schoonmaak opnieuw aanbesteed. Onderdeel van deze aanbesteding was een nieuwe visie op schoonmaakdienstverlening. Met ingang van het nieuwe contract (1-1-2018) wordt gewerkt op basis van dagschoonmaak, waarmee de schoonmaakmedewerkers zichtbaar aanwezig zijn in de gebouwen en daarmee onderdeel van de interne organisatie en cultuur vormen. Daarnaast is gekozen voor een aanbestedingsvorm waarbij wordt gestuurd op resultaat in plaats van inspanning.

NIEUW CATERINGCONCEPT EAT & MEAT

In 2017 heeft een intensief traject plaatsgevonden binnen de catering. Samen met de cateringmedewerkers en facilitair managers is een nieuw cateringconcept ontwikkeld. Het doel hiervan is het aanbrenge van consistentie in aanbod en uitstraling tussen de verschillende locaties van het Alfa-college. Daarnaast is gekozen voor een cateringconcept waarbij nadrukkelijk een combinatie wordt gemaakt tussen eten en ontmoeten. De kantines worden gepositioneerd als schoolrestaurants met een multifunctioneel karakter waarbij op elk moment van de dag een passend aanbod aan eten of drinken wordt aangeboden. Dit aanbod kenmerkt zich veelal door gezonde voeding waarbij in hoge mate sprake is van versbeleving, bij voorkeur met bereiding in het zicht van de gast. De implementatie van dit cateringconcept zal verder in 2018 plaatsvinden.

DUURZAAMHEID

Het Alfa-college wil zich in toenemende mate profileren en onderscheiden als een organisatie met aandacht voor maatschappelijke ontwikkeling, waaronder maatschappelijk verantwoord ondernemen. In dit licht is geïnvesteerd in mobiliteitsoplossingen door dienstreizen per fiets of openbaar vervoer te stimuleren. In dit kader zijn onder meer 50 leenfietsen en 8 elektrische fietsen aangeschaft. Daarnaast zijn diverse campagnes geïnitieerd of ondersteund die alternatieve vormen van vervoer stimuleren.

Daarnaast hebben diverse investeringen plaats gevonden met een energetisch positief effect. De meest doeltreffende investering is het vervangen van traditionele verlichting door led-verlichting in onder meer de topsporthal Kardinge.

HUISVESTING EN VASTGOED

In 2017 is het pand van het Alfa-college aan de Travertijnstraat 6 verkocht. De overdracht vindt in 2018 plaats. Met de verkoop van dit pand beschikt het Alfa-college alleen nog over panden die zij ook daadwerkelijk voor eigen onderwijskundige doeleinden inzet. Daarnaast wordt nog steeds optimaal gebruik gemaakt van een flexibele schil van circa 10% waarmee de huidige behoefte aan huisvesting flexibel wordt opgevangen.

In dit kader is het afgelopen jaar een overeenkomst gesloten met de verhuurder van de Atoomweg 6b 'the Rock' in Groningen. Voor de opleiding gaming wordt hier een nieuwe leeromgeving gerealiseerd die de komende 5 jaar door het Alfa-college zal worden gebruikt en dus gehuurd. Deze nieuw te realiseren ruimte vervangt de huidige onderwijsfaciliteiten die eveneens in het pand aan de Atoomweg worden gehuurd en die momenteel als te krap en te beperkt in gebruik worden ervaren.

Onder de noemer Volta2020 zijn in 2017 forse stappen gezet om het vernieuwingsproject een fase verder te brengen. Door de onderwijsvisie te actualiseren en te concretiseren kon een vertaalslag worden gemaakt naar bijpassende huisvesting, waarmee het programma van eisen voor de aanbesteding kon worden opgesteld. In januari 2018 is de aanbesteding gepubliceerd waarmee gestreefd wordt naar het contracteren van een consortium voor de zomer 2018.

Noord-Nederland Vitaal is de missie voor de opleidingen Sport en Beweging en Uniformberoepen. Om het gebouw geschikt te maken om de onderwijskundige visie maximaal te kunnen ontplooien, loopt een project om de onderwijskundige visie te vertalen naar een huisvesting-technische opgave. Binnen dit project worden ook enkele praktische opgaven verwezenlijkt, waaronder het verbeteren van het klimaat, het op orde brengen van basisfaciliteiten in lokalen en het verbeteren van de ontmoetingsruimte en keuken. In de zomer van 2017 is het laatste gerealiseerd, door middel van het volledig vernieuwen van de keuken en het uitgiftegebied. Het schoolrestaurant is voor een deel geüpgraded en zal in 2018 nog verder worden verbeterd.

5.2 INFORMATISERING EN PROJECTEN

SPEERPUNTEN

In april 2017 is de dienst Projecten en ICT 'omgedoopt' tot de dienst Informatisering en Projecten (I&P). Dit proces is samen met betrokkenen naar volle tevredenheid van een ieder verlopen. De dienstverlening is daarmee ook verbreed. Informatisering is een samensmelting van informatievoorziening en automatisering. Daarmee voelt de dienst zich verantwoordelijk voor zowel de 'harde' ICT kant, maar vooral ook de 'zachte' kant waarin het gaat over hoe we de ICT-mogelijkheden zo goed mogelijk inzetten om de (digitale) informatievoorziening veilig en optimaal bij te laten dragen aan de doelstellingen van het Alfa-college. In 2017 zijn er een vijftal speerpunten benoemd voor de komende jaren die houvast geven om gericht de vernieuwingsprojecten te realiseren en die tevens de verbinding leggen met de strategische koersuitspraken.

Onderwijs op maat

Binnen het MBO zien we een ontwikkeling dat de student steeds meer kan kiezen over hoe hij of zij onderwijs wil ontvangen en met welke content. Dit uit zich enerzijds in concrete landelijke ontwikkelingen zoals keuzedelen, maar ook in hoe de docent en student met elkaar samenwerken of op welke manier de docent de lessen geeft en de content deelt.

In 2017 zijn vele systemen ontwikkeld en aangeboden die bijdragen aan de nieuwe vormen van onderwijs en leren. Het kernregistratiesysteem PeopleSoft en het leerlingbegeleidingssysteem Eduarte zijn technisch gezien aanpast en opgeleverd om ook het proces van keuzedelen door de gehele organisatie heen goed te ondersteunen. In 2018 wordt samen met het de onderwijsregio's Eduarte verder geïmplementeerd om de student en docent steeds beter te voorzien van informatie om zo steeds meer op maat het onderwijs vorm te geven.

De professionele medewerker

De professionele medewerker van het Alfa-college vraagt om steeds meer real-time informatie om sneller en beter in te kunnen spelen op de ontwikkelingen in het onderwijs of de bedrijfsvoering. In 2017 zijn er verschillende self-service functionaliteiten aangeboden waarin de medewerker steeds beter zijn eigen ontwikkeling kan vormgeven. Mooie voorbeelden zijn de digitale ondersteuning van het mutatie- en declaratieproces en het verzorgen van digitale opleidingen voor medewerkers. Een belangrijk aandachtspunt bij de implementatie van deze processen is de aandacht voor de gebruiksvriendelijkheid van deze systemen.

Samenwerking in de keten

Het Alfa-college is onderdeel van een keten. Studenten komen en studenten gaan en op het moment dat de student binnen is komt er vaak veel informatie van buitenaf om het leren mogelijk te maken. In 2017 zijn verbeteringen aangebracht in de ICT-omgeving waardoor er beter, sneller en veiliger gegevens en informatie uitgewisseld kan worden met externe partners. Verder is er een nieuw portaal ontwikkeld genaamd: AlfaConnect. AlfaConnect heeft als doel om

medewerkers en studenten alles te bieden aan informatie en instrumenten die nodig zijn voor werk of studie. Het delen van informatie, zowel intern als extern, wordt hierdoor vereenvoudigd. AlfaConnect is volledig gebaseerd op de nieuwste Cloudtechnologie van Microsoft.

Privacy en informatiebeveiliging

Een veilige ICT-omgeving was altijd al belangrijk, maar door de komst van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) ligt privacy en informatiebeveiliging inmiddels onder een vergrootglas. Op 25 mei 2016 is de AVG definitief geworden. Er is destijds een overgangsfase van twee jaar neergezet waarin organisaties in staat gesteld worden zich voor te bereiden om te voldoen aan de AVG. Deze overgangsfase eindigt 25 mei 2018. De Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) zal dan komen te vervallen en de AVG zal dan in werking treden. De Autoriteit Persoonsgegevens is de (externe) toezichthouder betreffende deze wetgeving en zal vanaf 25 mei 2018 tot handhaving overgaan. In 2015 is reeds binnen het Alfa-college een functionaris gegevensbescherming aangesteld, één van de verplichtingen binnen de AVG. Onder regie van deze functionaris zijn in 2017 o.a. de volgende activiteiten opgestart:

- Register van gegevensverwerkingen inrichten
- Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (Privacy Impact Assessment, PIA)
- Opstellen en vastleggen van de verwerkersovereenkomst
- Privacy bij design and default: bij het ontwerpen van producten en diensten houdt men al rekening met het voldoen aan de privacywetgeving. De standaardinstellingen van producten en diensten moeten zo worden ingericht dat wordt voldaan aan de privacywetgeving
- Inrichten van heldere bewaartermijnen
- Passende organisatorische en technische maatregelen inregelen omtrent informatiebeveiliging en effectieve werking aantonen
- Opstellen van een privacybeleid
- Invoering van meldplicht Datalekken (reeds van kracht sinds 2016)

Continuïteit door vernieuwing

In de wereld van automatisering is het belangrijk om continu te vernieuwen. De innovatie van techniek staat nooit stil en om continuïteit te kunnen blijven garanderen moet het Alfa-college hierin ook blijven. In 2017 zijn de voorbereidingen getroffen om in 2018 alle ICT-werkplekken weer een upgrade te geven, dit m.b.t. tot alle hardware en alle software. Verder is er een transitieprogramma opgezet met de werktitel 'datacenter leeg'. Alle fysieke servers die nu nog in het datacenter staan, worden overgezet naar het cloud-datacenter van Microsoft.

PROJECTMANAGEMENT ORGANISATIE (PMO)

Binnen het Alfa-college zijn in 2017 weer vele innovaties gefaciliteerd door PMO, dit met verschillende opdrachtgevers in het Alfa-college. In 2017 zijn er drie grote programma's vanuit PMO opgezet en gefaciliteerd:

- Programma TOP-examinering en diplomering: realisatie van een totaal en optimaal proces rondom examinering en diplomering;
- Programma InterActie: ontwikkeling nieuwe website en het portaal AlfaConnect
- Programma Onderwijs op maat: ontwikkeling en invoering processen onderwijs op maat en inrichting onderliggende systemen.

Alle programma's worden ook in 2018 verder doorgezet. Naast de grote programma's zijn er tal van kleinere projecten opgeleverd voor uitbreiding van huisvesting en aanpassingen van ICT systemen.

Binnen PMO zijn in 2017 ook kennis en vaardigheden omtrent lean6sigma ontwikkeld. Inmiddels is er één medewerker lean6sigma black-belt gecertificeerd. Dit om de organisatie nog beter te ondersteunen om de dienstverlening en het onderwijs continue te verbeteren en efficiënter in te richten.

5.3 MARKETING, COMMUNICATIE EN VOORLICHTING

Op het gebied van marketing, communicatie en voorlichting stond het eerste kwartaal van 2017 in het teken van de realisatie van de nieuwe website van het Alfa-college. Begin april is de nieuwe site gelanceerd. Daarmee is de site conform deadline opgeleverd.

De site is gekoppeld aan bronsystemen, zodat het opleidingsaanbod altijd actueel is en digitale aanmeldingen optimaal verwerkt worden. De site is 'responsive' (d.w.z. het ontwerp van de website schaalt mee met de afmetingen van een scherm zonder in te leveren op leesbaarheid van tekst of bruikbaarheid van de gebruikersinterface) en is daardoor ook goed bruikbaar op tablets en mobiele telefoons. Inhoudelijk ligt het accent op werving van nieuwe studenten. Naast uitgebreide informatie over de opleidingen, bevat de site daarom veel persoonlijke verhalen van studenten die vertellen hoe ze hun opleiding bij het Alfa-college beleven. De vorm is afwisselend en beeldend, met steeds meer ruimte voor film.

ONLINE MARKETING

Het Alfa-college is in 2017 in samenwerking met bureau Pink Marketing een nieuwe online marketingcampagne gestart. De belangrijkste doelgroepen van deze campagne zijn ouders van potentiële studenten en vmbo'ers, gesegmenteerd op basis van hun interesses. Het Alfa-college benadert deze doelgroepen met gedurfde uitingen, om een hogere attentiewaarde te bereiken. Deze aanpak is eind 2017 voor het eerst toegepast in de aanloop naar de Open Dagen van 2018. In totaal zijn er 76 verschillende advertenties gepubliceerd, verdeeld over 29 verschillende doelgroepen. Dit resulteerde in een bereik van 136.311 unieke personen, met 1,9 miljoen weergaven en 12.252 klikken.

Samen met de dienst HRM is de dienst MCV een pilot gestart voor het inzetten van LinkedIn voor arbeidsmarktcommunicatie. Vacatures zijn nu snel te vinden op de bedrijfspagina van het Alfa-college op LinkedIn. Met een contentkalender is up-to-date inhoud van deze pagina gegarandeerd.

NIEUWE OPZET VOORLICHTINGSAVONDEN

Op het gebied van voorlichtingsevenementen is in 2017 geëxperimenteerd met een nieuwe opzet van informatieavonden op het Alfa-college zelf. In november is de informatieavond op de locatie Voltastraat opgezet als een 'mini-open-dag'. Na een centrale ontvangst in het schoolrestaurant woonden bezoekers presentaties bij van clusters

opleidingen, zoals Techniek of Zorg en Welzijn. Uit een enquête onder bezoekers blijkt dat zij deze aanpak waarderen, maar dat er ook nog verbeterpunten zijn. Zo kunnen presentaties korter en willen bezoekers meer gelegenheid hebben om vrij rond te kijken op de locatie. Dit experiment krijgt in 2018 een vervolg, waarbij we deze feedback in acht nemen.

Een andere vernieuwing die in 2017 is gestart, was het vooraf aanmelden van bezoekers voor de open dagen. Belangstellenden konden zich met een online formulier via de website van tevoren aanmelden, waardoor ze op de dag zelf vlot werden ontvangen. Bijna 1.500 personen deden dit én zijn op de open dagen in 2018 geregistreerd als daadwerkelijke bezoeker.

KANTELING VAN COMMUNICATIEFUNCTIE

In 2016 en 2017 heeft de dienst MCV een nieuwe missie en visie geformuleerd voor zijn activiteiten en werkzaamheden. Het onderliggend principe van deze missie en visie is dat communicatie niet alleen is van een dienst MCV maar van de hele organisatie. Medewerkers en studenten worden ambassadeurs die de reputatie en het imago van de organisatie uitdragen. De dienst MCV wordt meer een integraal werkend communicatieplatform in plaats van een losstaande communicatieafdeling. Deze kanteling van de communicatiefunctie in de organisatie betekent het nodige voor MCV zelf, het onderwijs en de stafdiensten. Medewerkers en studenten gaan vanuit hun ambassadeursrol veel meer zelf communicatie ter hand nemen. Denk bijvoorbeeld aan het zelf doen van berichtgeving via social media, zelf ontwerpen van eenvoudige communicatiemiddelen en promotiematerialen en zelf actualiseren van de content op de website.

Met de uitwerking van de visie staan MCV de volgende doelstellingen voor ogen:

- Flexibel en snel inspelen op vragen van de organisatie en erbuiten;
- Professioneel, efficiënt, effectief en bovenal met flair werken;
- Duidelijk aangeven waaruit de dienstverlening bestaat, hoe die eruit ziet en onder welke randvoorwaarden die wordt geleverd. Daarmee wordt de 'softcontrol' transparantie inhoud gegeven;
- Innoveren en door-ontwikkelen;
- Teams ondersteunen in hun communicatiebehoefes. Elkaar aanspreken op onprofessioneel gedrag (ook een 'softcontrol');
- Richten op verhalen die ertoe doen en de moeite waard zijn om gedeeld te worden.

In dit kader heeft de dienst gedurende 2017 onder andere met tijdschrijven alle operationele en strategische werkzaamheden in kaart gebracht. Hierdoor is onder andere inzichtelijk wat de organisatie mag verwachten aan basale dienstverlening van MCV en wat bijzondere (communicatie)projecten zijn die speciale inzet van MCV vragen.

De hierboven omschreven kanteling van de communicatiefunctie is een proces dat zich gestaag voltrekt, naar verwachting gedurende ongeveer twee jaar. In de loop van 2018 krijgt het adviseren, faciliteren en begeleiden meer vorm en inhoud.

BEDRIJFSVOERING

5.1 FACILITAIR BEDRIJF

Onder het motto 'continu verbeteren' is door het Facilitair Bedrijf het afgelopen jaar op de volgende onderdelen geïnvesteerd in de verdere professionalisering van zijn dienstverlening. Een belangrijk feit met betrekking tot de aanbestedingsprocedures is dat het sociale aspect integraal deel uitmaakt van deze procedures.

VEILIGE SCHOOL

Op het gebied van de veilige school zijn in 2017 een aantal zaken gerealiseerd en geïmplementeerd. Zo is een update van het schoolnoodplan gerealiseerd en heeft op alle locaties een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) plaatsgevonden met ondersteuning van Human Capital Care.

De huisregels oftewel de do's & don'ts zijn op een studentvriendelijke wijze geïntroduceerd door middel van het plaatsen van posters met visualisatie van de huisregels, aangevuld met diverse campagnes om het gewenste gedrag te stimuleren.

Er heeft een aanbesteding 'security host' plaatsgevonden. Het resultaat hiervan is dat vanaf februari 2018 op alle locaties van het Alfa-college een security host wordt ingezet die enerzijds op klantvriendelijke wijze de ontvangst van studenten, medewerkers en bezoekers ondersteunt en daarnaast als preventiemedewerker zorgdraagt voor het up to date houden van het schoolnoodplan, de opvolging van de RI&E, het melden van mogelijke risico's en onveilige situaties en communicatie met maatschappelijk relevante organisaties (wijkagent, reclassering, etc.).

Conform de geactualiseerde schoolnoodplannen en herziene hiërarchie (de ploegleiders zijn operationeel leidinggevende voor de BHV-organisatie ten tijde van een calamiteit) zijn alle ploegleiders en hoofden BHV getraind op deze taakspecifieke rollen en verantwoordelijkheden. Daarnaast heeft het Alfa-college, naast zijn reguliere BHV-oefeningen, in 2017 ook enkele AMOK-oefeningen op het gebied van terrorisme en fysieke geweldsincidenten gehouden.

VISIE OP SCHOONMAAK

In 2017 is de schoonmaak opnieuw aanbesteed. Onderdeel van deze aanbesteding was een nieuwe visie op schoonmaakdienstverlening. Met ingang van het nieuwe contract (1-1-2018) wordt gewerkt op basis van dagschoonmaak, waarmee de schoonmaakmedewerkers zichtbaar aanwezig zijn in de gebouwen en daarmee onderdeel van de interne organisatie en cultuur vormen. Daarnaast is gekozen voor een aanbestedingsvorm waarbij wordt gestuurd op resultaat in plaats van inspanning.

NIEUW CATERINGCONCEPT EAT & MEAT

In 2017 heeft een intensief traject plaatsgevonden binnen de catering. Samen met de cateringmedewerkers en facilitair managers is een nieuw cateringconcept ontwikkeld. Het doel hiervan is het aanbrenge van consistentie in aanbod en uitstraling tussen de verschillende locaties van het Alfa-college. Daarnaast is gekozen voor een cateringconcept waarbij nadrukkelijk een combinatie wordt gemaakt tussen eten en ontmoeten. De kantines worden gepositioneerd als schoolrestaurants met een multifunctioneel karakter waarbij op elk moment van de dag een passend aanbod aan eten of drinken wordt aangeboden. Dit aanbod kenmerkt zich veelal door gezonde voeding waarbij in hoge mate sprake is van versbeleving, bij voorkeur met bereiding in het zicht van de gast. De implementatie van dit cateringconcept zal verder in 2018 plaatsvinden.

DUURZAAMHEID

Het Alfa-college wil zich in toenemende mate profileren en onderscheiden als een organisatie met aandacht voor maatschappelijke ontwikkeling, waaronder maatschappelijk verantwoord ondernemen. In dit licht is geïnvesteerd in mobiliteitsoplossingen door dienstreizen per fiets of openbaar vervoer te stimuleren. In dit kader zijn onder meer 50 leenfietsen en 8 elektrische fietsen aangeschaft. Daarnaast zijn diverse campagnes geïnitieerd of ondersteund die alternatieve vormen van vervoer stimuleren.

Daarnaast hebben diverse investeringen plaats gevonden met een energetisch positief effect. De meest doeltreffende investering is het vervangen van traditionele verlichting door led-verlichting in onder meer de topsporthal Kardinge.

HUISVESTING EN VASTGOED

In 2017 is het pand van het Alfa-college aan de Travertijnstraat 6 verkocht. De overdracht vindt in 2018 plaats. Met de verkoop van dit pand beschikt het Alfa-college alleen nog over panden die zij ook daadwerkelijk voor eigen onderwijskundige doeleinden inzet. Daarnaast wordt nog steeds optimaal gebruik gemaakt van een flexibele schil van circa 10% waarmee de huidige behoefte aan huisvesting flexibel wordt opgevangen.

In dit kader is het afgelopen jaar een overeenkomst gesloten met de verhuurder van de Atoomweg 6b 'the Rock' in Groningen. Voor de opleiding gaming wordt hier een nieuwe leeromgeving gerealiseerd die de komende 5 jaar door het Alfa-college zal worden gebruikt en dus gehuurd. Deze nieuw te realiseren ruimte vervangt de huidige onderwijsfaciliteiten die eveneens in het pand aan de Atoomweg worden gehuurd en die momenteel als te krap en te beperkt in gebruik worden ervaren.

Onder de noemer Volta2020 zijn in 2017 forse stappen gezet om het vernieuwingsproject een fase verder te brengen. Door de onderwijsvisie te actualiseren en te concretiseren kon een vertaalslag worden gemaakt naar bijpassende huisvesting, waarmee het programma van eisen voor de aanbesteding kon worden opgesteld. In januari 2018 is de aanbesteding gepubliceerd waarmee gestreefd wordt naar het contracteren van een consortium voor de zomer 2018.

Noord-Nederland Vitaal is de missie voor de opleidingen Sport en Beweging en Uniformberoepen. Om het gebouw geschikt te maken om de onderwijskundige visie maximaal te kunnen ontplooiën, loopt een project om de onderwijskundige visie te vertalen naar een huisvesting-technische opgave. Binnen dit project worden ook enkele praktische opgaven verwezenlijkt, waaronder het verbeteren van het klimaat, het op orde brengen van basisfaciliteiten in lokalen en het verbeteren van de ontmoetingsruimte en keuken. In de zomer van 2017 is het laatste gerealiseerd, door middel van het volledig vernieuwen van de keuken en het uitgiftegebied. Het schoolrestaurant is voor een deel geüpgraded en zal in 2018 nog verder worden verbeterd.

5.2 INFORMATISERING EN PROJECTEN

SPEERPUNTEN

In april 2017 is de dienst Projecten en ICT 'omgedoopt' tot de dienst Informatisering en Projecten (I&P). Dit proces is samen met betrokkenen naar volle tevredenheid van een ieder verlopen. De dienstverlening is daarmee ook verbreed. Informatisering is een samensmelting van informatievoorziening en automatisering. Daarmee voelt de dienst zich verantwoordelijk voor zowel de 'harde' ICT kant, maar vooral ook de 'zachte' kant waarin het gaat over hoe we de ICT-mogelijkheden zo goed mogelijk inzetten om de (digitale) informatievoorziening veilig en optimaal bij te laten dragen aan de doelstellingen van het Alfa-college. In 2017 zijn er een vijftal speerpunten benoemd voor de komende jaren die houvast geven om gericht de vernieuwingsprojecten te realiseren en die tevens de verbinding leggen met de strategische koersuitspraken.

Onderwijs op maat

Binnen het MBO zien we een ontwikkeling dat de student steeds meer kan kiezen over hoe hij of zij onderwijs wil ontvangen en met welke content. Dit uit zich enerzijds in concrete landelijke ontwikkelingen zoals keuzedelen, maar ook in hoe de docent en student met elkaar samenwerken of op welke manier de docent de lessen geeft en de content deelt.

In 2017 zijn vele systemen ontwikkeld en aangeboden die bijdragen aan de nieuwe vormen van onderwijs en leren. Het kernregistratiesysteem PeopleSoft en het leerlingbegeleidingssysteem Eduarte zijn technisch gezien aanpast en opgeleverd om ook het proces van keuzedelen door de gehele organisatie heen goed te ondersteunen. In 2018 wordt samen met het de onderwijsregio's Eduarte verder geïmplementeerd om de student en docent steeds beter te voorzien van informatie om zo steeds meer op maat het onderwijs vorm te geven.

De professionele medewerker

De professionele medewerker van het Alfa-college vraagt om steeds meer real-time informatie om sneller en beter in te kunnen spelen op de ontwikkelingen in het onderwijs of de bedrijfsvoering. In 2017 zijn er verschillende self-service functionaliteiten aangeboden waarin de medewerker steeds beter zijn eigen ontwikkeling kan vormgeven. Mooie voorbeelden zijn de digitale ondersteuning van het mutatie- en declaratieproces en het verzorgen van digitale opleidingen voor medewerkers. Een belangrijk aandachtspunt bij de implementatie van deze processen is de aandacht voor de gebruiksvriendelijkheid van deze systemen.

Samenwerking in de keten

Het Alfa-college is onderdeel van een keten. Studenten komen en studenten gaan en op het moment dat de student binnen is komt er vaak veel informatie van buitenaf om het leren mogelijk te maken. In 2017 zijn verbeteringen aangebracht in de ICT-omgeving waardoor er beter, sneller en veiliger gegevens en informatie uitgewisseld kan worden met externe partners. Verder is er een nieuw portaal ontwikkeld genaamd: AlfaConnect. AlfaConnect heeft als doel om

medewerkers en studenten alles te bieden aan informatie en instrumenten die nodig zijn voor werk of studie. Het delen van informatie, zowel intern als extern, wordt hierdoor vereenvoudigd. AlfaConnect is volledig gebaseerd op de nieuwste Cloudtechnologie van Microsoft.

Privacy en informatiebeveiliging

Een veilige ICT-omgeving was altijd al belangrijk, maar door de komst van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) ligt privacy en informatiebeveiliging inmiddels onder een vergrootglas. Op 25 mei 2016 is de AVG definitief geworden. Er is destijds een overgangsfase van twee jaar neergezet waarin organisaties in staat gesteld worden zich voor te bereiden om te voldoen aan de AVG. Deze overgangsfase eindigt 25 mei 2018. De Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) zal dan komen te vervallen en de AVG zal dan in werking treden. De Autoriteit Persoonsgegevens is de (externe) toezichthouder betreffende deze wetgeving en zal vanaf 25 mei 2018 tot handhaving overgaan. In 2015 is reeds binnen het Alfa-college een functionaris gegevensbescherming aangesteld, één van de verplichtingen binnen de AVG. Onder regie van deze functionaris zijn in 2017 o.a. de volgende activiteiten opgestart:

- Register van gegevensverwerkingen inrichten
- Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (Privacy Impact Assessment, PIA)
- Opstellen en vastleggen van de verwerkersovereenkomst
- Privacy bij design and default: bij het ontwerpen van producten en diensten houdt men al rekening met het voldoen aan de privacywetgeving. De standaardinstellingen van producten en diensten moeten zo worden ingericht dat wordt voldaan aan de privacywetgeving
- Inrichten van heldere bewaartermijnen
- Passende organisatorische en technische maatregelen inregelen omtrent informatiebeveiliging en effectieve werking aantonen
- Opstellen van een privacybeleid
- Invoering van meldplicht Datalekken (reeds van kracht sinds 2016)

Continuïteit door vernieuwing

In de wereld van automatisering is het belangrijk om continu te vernieuwen. De innovatie van techniek staat nooit stil en om continuïteit te kunnen blijven garanderen moet het Alfa-college hierin ook blijven. In 2017 zijn de voorbereidingen getroffen om in 2018 alle ICT-werkplekken weer een upgrade te geven, dit m.b.t. tot alle hardware en alle software. Verder is er een transitieprogramma opgezet met de werktitel 'datacenter leeg'. Alle fysieke servers die nu nog in het datacenter staan, worden overgezet naar het cloud-datacenter van Microsoft.

PROJECTMANAGEMENT ORGANISATIE (PMO)

Binnen het Alfa-college zijn in 2017 weer vele innovaties gefaciliteerd door PMO, dit met verschillende opdrachtgevers in het Alfa-college. In 2017 zijn er drie grote programma's vanuit PMO opgezet en gefaciliteerd:

- Programma TOP-examinering en diplomering: realisatie van een totaal en optimaal proces rondom examinering en diplomering;
- Programma InterActie: ontwikkeling nieuwe website en het portaal AlfaConnect
- Programma Onderwijs op maat: ontwikkeling en invoering processen onderwijs op maat en inrichting onderliggende systemen.

Alle programma's worden ook in 2018 verder doorgezet. Naast de grote programma's zijn er tal van kleinere projecten opgeleverd voor uitbreiding van huisvesting en aanpassingen van ICT systemen.

Binnen PMO zijn in 2017 ook kennis en vaardigheden omtrent lean6sigma ontwikkeld. Inmiddels is er één medewerker lean6sigma black-belt gecertificeerd. Dit om de organisatie nog beter te ondersteunen om de dienstverlening en het onderwijs continue te verbeteren en efficiënter in te richten.

5.3 MARKETING, COMMUNICATIE EN VOORLICHTING

Op het gebied van marketing, communicatie en voorlichting stond het eerste kwartaal van 2017 in het teken van de realisatie van de nieuwe website van het Alfa-college. Begin april is de nieuwe site gelanceerd. Daarmee is de site conform deadline opgeleverd.

De site is gekoppeld aan bronsystemen, zodat het opleidingsaanbod altijd actueel is en digitale aanmeldingen optimaal verwerkt worden. De site is 'responsive' (d.w.z. het ontwerp van de website schaalt mee met de afmetingen van een scherm zonder in te leveren op leesbaarheid van tekst of bruikbaarheid van de gebruikersinterface) en is daardoor ook goed bruikbaar op tablets en mobiele telefoons. Inhoudelijk ligt het accent op werving van nieuwe studenten. Naast uitgebreide informatie over de opleidingen, bevat de site daarom veel persoonlijke verhalen van studenten die vertellen hoe ze hun opleiding bij het Alfa-college beleven. De vorm is afwisselend en beeldend, met steeds meer ruimte voor film.

ONLINE MARKETING

Het Alfa-college is in 2017 in samenwerking met bureau Pink Marketing een nieuwe online marketingcampagne gestart. De belangrijkste doelgroepen van deze campagne zijn ouders van potentiële studenten en vmbo'ers, gesegmenteerd op basis van hun interesses. Het Alfa-college benadert deze doelgroepen met gedurfde uitingen, om een hogere attentiewaarde te bereiken. Deze aanpak is eind 2017 voor het eerst toegepast in de aanloop naar de Open Dagen van 2018. In totaal zijn er 76 verschillende advertenties gepubliceerd, verdeeld over 29 verschillende doelgroepen. Dit resulteerde in een bereik van 136.311 unieke personen, met 1,9 miljoen weergaven en 12.252 klikken.

Samen met de dienst HRM is de dienst MCV een pilot gestart voor het inzetten van LinkedIn voor arbeidsmarktcommunicatie. Vacatures zijn nu snel te vinden op de bedrijfspagina van het Alfa-college op LinkedIn. Met een contentkalender is up-to-date inhoud van deze pagina gegarandeerd.

NIEUWE OPZET VOORLICHTINGSAVONDEN

Op het gebied van voorlichtingsevenementen is in 2017 geëxperimenteerd met een nieuwe opzet van informatieavonden op het Alfa-college zelf. In november is de informatieavond op de locatie Voltastraat opgezet als een 'mini-open-dag'. Na een centrale ontvangst in het schoolrestaurant woonden bezoekers presentaties bij van clusters

opleidingen, zoals Techniek of Zorg en Welzijn. Uit een enquête onder bezoekers blijkt dat zij deze aanpak waarderen, maar dat er ook nog verbeterpunten zijn. Zo kunnen presentaties korter en willen bezoekers meer gelegenheid hebben om vrij rond te kijken op de locatie. Dit experiment krijgt in 2018 een vervolg, waarbij we deze feedback in acht nemen.

Een andere vernieuwing die in 2017 is gestart, was het vooraf aanmelden van bezoekers voor de open dagen. Belangstellenden konden zich met een online formulier via de website van tevoren aanmelden, waardoor ze op de dag zelf vlot werden ontvangen. Bijna 1.500 personen deden dit én zijn op de open dagen in 2018 geregistreerd als daadwerkelijke bezoeker.

KANTELING VAN COMMUNICATIEFUNCTIE

In 2016 en 2017 heeft de dienst MCV een nieuwe missie en visie geformuleerd voor zijn activiteiten en werkzaamheden. Het onderliggend principe van deze missie en visie is dat communicatie niet alleen is van een dienst MCV maar van de hele organisatie. Medewerkers en studenten worden ambassadeurs die de reputatie en het imago van de organisatie uitdragen. De dienst MCV wordt meer een integraal werkend communicatieplatform in plaats van een losstaande communicatieafdeling. Deze kanteling van de communicatiefunctie in de organisatie betekent het nodige voor MCV zelf, het onderwijs en de stafdiensten. Medewerkers en studenten gaan vanuit hun ambassadeursrol veel meer zelf communicatie ter hand nemen. Denk bijvoorbeeld aan het zelf doen van berichtgeving via social media, zelf ontwerpen van eenvoudige communicatiemiddelen en promotiematerialen en zelf actualiseren van de content op de website.

Met de uitwerking van de visie staan MCV de volgende doelstellingen voor ogen:

- Flexibel en snel inspelen op vragen van de organisatie en erbuiten;
- Professioneel, efficiënt, effectief en bovenal met flair werken;
- Duidelijk aangeven waaruit de dienstverlening bestaat, hoe die eruit ziet en onder welke randvoorwaarden die wordt geleverd. Daarmee wordt de 'softcontrol' transparantie inhoud gegeven;
- Innoveren en door-ontwikkelen;
- Teams ondersteunen in hun communicatiebehoefes. Elkaar aanspreken op onprofessioneel gedrag (ook een 'softcontrol');
- Richten op verhalen die ertoe doen en de moeite waard zijn om gedeeld te worden.

In dit kader heeft de dienst gedurende 2017 onder andere met tijdschrijven alle operationele en strategische werkzaamheden in kaart gebracht. Hierdoor is onder andere inzichtelijk wat de organisatie mag verwachten aan basale dienstverlening van MCV en wat bijzondere (communicatie)projecten zijn die speciale inzet van MCV vragen.

De hierboven omschreven kanteling van de communicatiefunctie is een proces dat zich gestaag voltrekt, naar verwachting gedurende ongeveer twee jaar. In de loop van 2018 krijgt het adviseren, faciliteren en begeleiden meer vorm en inhoud.

BEDRIJFSVOERING

5.1 FACILITAIR BEDRIJF

Onder het motto 'continu verbeteren' is door het Facilitair Bedrijf het afgelopen jaar op de volgende onderdelen geïnvesteerd in de verdere professionalisering van zijn dienstverlening. Een belangrijk feit met betrekking tot de aanbestedingsprocedures is dat het sociale aspect integraal deel uitmaakt van deze procedures.

VEILIGE SCHOOL

Op het gebied van de veilige school zijn in 2017 een aantal zaken gerealiseerd en geïmplementeerd. Zo is een update van het schoolnoodplan gerealiseerd en heeft op alle locaties een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) plaatsgevonden met ondersteuning van Human Capital Care.

De huisregels oftewel de do's & don'ts zijn op een studentvriendelijke wijze geïntroduceerd door middel van het plaatsen van posters met visualisatie van de huisregels, aangevuld met diverse campagnes om het gewenste gedrag te stimuleren.

Er heeft een aanbesteding 'security host' plaatsgevonden. Het resultaat hiervan is dat vanaf februari 2018 op alle locaties van het Alfa-college een security host wordt ingezet die enerzijds op klantvriendelijke wijze de ontvangst van studenten, medewerkers en bezoekers ondersteunt en daarnaast als preventiemedewerker zorgdraagt voor het up to date houden van het schoolnoodplan, de opvolging van de RI&E, het melden van mogelijke risico's en onveilige situaties en communicatie met maatschappelijk relevante organisaties (wijkagent, reclassering, etc.).

Conform de geactualiseerde schoolnoodplannen en herziene hiërarchie (de ploegleiders zijn operationeel leidinggevende voor de BHV-organisatie ten tijde van een calamiteit) zijn alle ploegleiders en hoofden BHV getraind op deze taakspecifieke rollen en verantwoordelijkheden. Daarnaast heeft het Alfa-college, naast zijn reguliere BHV-oefeningen, in 2017 ook enkele AMOK-oefeningen op het gebied van terrorisme en fysieke geweldsincidenten gehouden.

VISIE OP SCHOONMAAK

In 2017 is de schoonmaak opnieuw aanbesteed. Onderdeel van deze aanbesteding was een nieuwe visie op schoonmaakdienstverlening. Met ingang van het nieuwe contract (1-1-2018) wordt gewerkt op basis van dagschoonmaak, waarmee de schoonmaakmedewerkers zichtbaar aanwezig zijn in de gebouwen en daarmee onderdeel van de interne organisatie en cultuur vormen. Daarnaast is gekozen voor een aanbestedingsvorm waarbij wordt gestuurd op resultaat in plaats van inspanning.

NIEUW CATERINGCONCEPT EAT & MEAT

In 2017 heeft een intensief traject plaatsgevonden binnen de catering. Samen met de cateringmedewerkers en facilitair managers is een nieuw cateringconcept ontwikkeld. Het doel hiervan is het aanbrenge van consistentie in aanbod en uitstraling tussen de verschillende locaties van het Alfa-college. Daarnaast is gekozen voor een cateringconcept waarbij nadrukkelijk een combinatie wordt gemaakt tussen eten en ontmoeten. De kantines worden gepositioneerd als schoolrestaurants met een multifunctioneel karakter waarbij op elk moment van de dag een passend aanbod aan eten of drinken wordt aangeboden. Dit aanbod kenmerkt zich veelal door gezonde voeding waarbij in hoge mate sprake is van versbeleving, bij voorkeur met bereiding in het zicht van de gast. De implementatie van dit cateringconcept zal verder in 2018 plaatsvinden.

DUURZAAMHEID

Het Alfa-college wil zich in toenemende mate profileren en onderscheiden als een organisatie met aandacht voor maatschappelijke ontwikkeling, waaronder maatschappelijk verantwoord ondernemen. In dit licht is geïnvesteerd in mobiliteitsoplossingen door dienstreizen per fiets of openbaar vervoer te stimuleren. In dit kader zijn onder meer 50 leenfietsen en 8 elektrische fietsen aangeschaft. Daarnaast zijn diverse campagnes geïnitieerd of ondersteund die alternatieve vormen van vervoer stimuleren.

Daarnaast hebben diverse investeringen plaats gevonden met een energetisch positief effect. De meest doeltreffende investering is het vervangen van traditionele verlichting door led-verlichting in onder meer de topsporthal Kardinge.

HUISVESTING EN VASTGOED

In 2017 is het pand van het Alfa-college aan de Travertijnstraat 6 verkocht. De overdracht vindt in 2018 plaats. Met de verkoop van dit pand beschikt het Alfa-college alleen nog over panden die zij ook daadwerkelijk voor eigen onderwijskundige doeleinden inzet. Daarnaast wordt nog steeds optimaal gebruik gemaakt van een flexibele schil van circa 10% waarmee de huidige behoefte aan huisvesting flexibel wordt opgevangen.

In dit kader is het afgelopen jaar een overeenkomst gesloten met de verhuurder van de Atoomweg 6b 'the Rock' in Groningen. Voor de opleiding gaming wordt hier een nieuwe leeromgeving gerealiseerd die de komende 5 jaar door het Alfa-college zal worden gebruikt en dus gehuurd. Deze nieuw te realiseren ruimte vervangt de huidige onderwijsfaciliteiten die eveneens in het pand aan de Atoomweg worden gehuurd en die momenteel als te krap en te beperkt in gebruik worden ervaren.

Onder de noemer Volta2020 zijn in 2017 forse stappen gezet om het vernieuwingsproject een fase verder te brengen. Door de onderwijsvisie te actualiseren en te concretiseren kon een vertaalslag worden gemaakt naar bijpassende huisvesting, waarmee het programma van eisen voor de aanbesteding kon worden opgesteld. In januari 2018 is de aanbesteding gepubliceerd waarmee gestreefd wordt naar het contracteren van een consortium voor de zomer 2018.

Noord-Nederland Vitaal is de missie voor de opleidingen Sport en Beweging en Uniformberoepen. Om het gebouw geschikt te maken om de onderwijskundige visie maximaal te kunnen ontplooiën, loopt een project om de onderwijskundige visie te vertalen naar een huisvesting-technische opgave. Binnen dit project worden ook enkele praktische opgaven verwezenlijkt, waaronder het verbeteren van het klimaat, het op orde brengen van basisfaciliteiten in lokalen en het verbeteren van de ontmoetingsruimte en keuken. In de zomer van 2017 is het laatste gerealiseerd, door middel van het volledig vernieuwen van de keuken en het uitgiftegebied. Het schoolrestaurant is voor een deel geüpgraded en zal in 2018 nog verder worden verbeterd.

5.2 INFORMATISERING EN PROJECTEN

SPEERPUNTEN

In april 2017 is de dienst Projecten en ICT 'omgedoopt' tot de dienst Informatisering en Projecten (I&P). Dit proces is samen met betrokkenen naar volle tevredenheid van een ieder verlopen. De dienstverlening is daarmee ook verbreed. Informatisering is een samensmelting van informatievoorziening en automatisering. Daarmee voelt de dienst zich verantwoordelijk voor zowel de 'harde' ICT kant, maar vooral ook de 'zachte' kant waarin het gaat over hoe we de ICT-mogelijkheden zo goed mogelijk inzetten om de (digitale) informatievoorziening veilig en optimaal bij te laten dragen aan de doelstellingen van het Alfa-college. In 2017 zijn er een vijftal speerpunten benoemd voor de komende jaren die houvast geven om gericht de vernieuwingsprojecten te realiseren en die tevens de verbinding leggen met de strategische koersuitspraken.

Onderwijs op maat

Binnen het MBO zien we een ontwikkeling dat de student steeds meer kan kiezen over hoe hij of zij onderwijs wil ontvangen en met welke content. Dit uit zich enerzijds in concrete landelijke ontwikkelingen zoals keuzedelen, maar ook in hoe de docent en student met elkaar samenwerken of op welke manier de docent de lessen geeft en de content deelt.

In 2017 zijn vele systemen ontwikkeld en aangeboden die bijdragen aan de nieuwe vormen van onderwijs en leren. Het kernregistratiesysteem PeopleSoft en het leerlingbegeleidingssysteem Eduarte zijn technisch gezien aanpast en opgeleverd om ook het proces van keuzedelen door de gehele organisatie heen goed te ondersteunen. In 2018 wordt samen met het de onderwijsregio's Eduarte verder geïmplementeerd om de student en docent steeds beter te voorzien van informatie om zo steeds meer op maat het onderwijs vorm te geven.

De professionele medewerker

De professionele medewerker van het Alfa-college vraagt om steeds meer real-time informatie om sneller en beter in te kunnen spelen op de ontwikkelingen in het onderwijs of de bedrijfsvoering. In 2017 zijn er verschillende self-service functionaliteiten aangeboden waarin de medewerker steeds beter zijn eigen ontwikkeling kan vormgeven. Mooie voorbeelden zijn de digitale ondersteuning van het mutatie- en declaratieproces en het verzorgen van digitale opleidingen voor medewerkers. Een belangrijk aandachtspunt bij de implementatie van deze processen is de aandacht voor de gebruiksvriendelijkheid van deze systemen.

Samenwerking in de keten

Het Alfa-college is onderdeel van een keten. Studenten komen en studenten gaan en op het moment dat de student binnen is komt er vaak veel informatie van buitenaf om het leren mogelijk te maken. In 2017 zijn verbeteringen aangebracht in de ICT-omgeving waardoor er beter, sneller en veiliger gegevens en informatie uitgewisseld kan worden met externe partners. Verder is er een nieuw portaal ontwikkeld genaamd: AlfaConnect. AlfaConnect heeft als doel om

medewerkers en studenten alles te bieden aan informatie en instrumenten die nodig zijn voor werk of studie. Het delen van informatie, zowel intern als extern, wordt hierdoor vereenvoudigd. AlfaConnect is volledig gebaseerd op de nieuwste Cloudtechnologie van Microsoft.

Privacy en informatiebeveiliging

Een veilige ICT-omgeving was altijd al belangrijk, maar door de komst van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) ligt privacy en informatiebeveiliging inmiddels onder een vergrootglas. Op 25 mei 2016 is de AVG definitief geworden. Er is destijds een overgangsfase van twee jaar neergezet waarin organisaties in staat gesteld worden zich voor te bereiden om te voldoen aan de AVG. Deze overgangsfase eindigt 25 mei 2018. De Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) zal dan komen te vervallen en de AVG zal dan in werking treden. De Autoriteit Persoonsgegevens is de (externe) toezichthouder betreffende deze wetgeving en zal vanaf 25 mei 2018 tot handhaving overgaan. In 2015 is reeds binnen het Alfa-college een functionaris gegevensbescherming aangesteld, één van de verplichtingen binnen de AVG. Onder regie van deze functionaris zijn in 2017 o.a. de volgende activiteiten opgestart:

- Register van gegevensverwerkingen inrichten
- Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (Privacy Impact Assessment, PIA)
- Opstellen en vastleggen van de verwerkersovereenkomst
- Privacy bij design and default: bij het ontwerpen van producten en diensten houdt men al rekening met het voldoen aan de privacywetgeving. De standaardinstellingen van producten en diensten moeten zo worden ingericht dat wordt voldaan aan de privacywetgeving
- Inrichten van heldere bewaartermijnen
- Passende organisatorische en technische maatregelen inregelen omtrent informatiebeveiliging en effectieve werking aantonen
- Opstellen van een privacybeleid
- Invoering van meldplicht Datalekken (reeds van kracht sinds 2016)

Continuïteit door vernieuwing

In de wereld van automatisering is het belangrijk om continu te vernieuwen. De innovatie van techniek staat nooit stil en om continuïteit te kunnen blijven garanderen moet het Alfa-college hierin ook blijven. In 2017 zijn de voorbereidingen getroffen om in 2018 alle ICT-werkplekken weer een upgrade te geven, dit m.b.t. tot alle hardware en alle software. Verder is er een transitieprogramma opgezet met de werktitel 'datacenter leeg'. Alle fysieke servers die nu nog in het datacenter staan, worden overgezet naar het cloud-datacenter van Microsoft.

PROJECTMANAGEMENT ORGANISATIE (PMO)

Binnen het Alfa-college zijn in 2017 weer vele innovaties gefaciliteerd door PMO, dit met verschillende opdrachtgevers in het Alfa-college. In 2017 zijn er drie grote programma's vanuit PMO opgezet en gefaciliteerd:

- Programma TOP-examinering en diplomering: realisatie van een totaal en optimaal proces rondom examinering en diplomering;
- Programma InterActie: ontwikkeling nieuwe website en het portaal AlfaConnect
- Programma Onderwijs op maat: ontwikkeling en invoering processen onderwijs op maat en inrichting onderliggende systemen.

Alle programma's worden ook in 2018 verder doorgezet. Naast de grote programma's zijn er tal van kleinere projecten opgeleverd voor uitbreiding van huisvesting en aanpassingen van ICT systemen.

Binnen PMO zijn in 2017 ook kennis en vaardigheden omtrent lean6sigma ontwikkeld. Inmiddels is er één medewerker lean6sigma black-belt gecertificeerd. Dit om de organisatie nog beter te ondersteunen om de dienstverlening en het onderwijs continue te verbeteren en efficiënter in te richten.

5.3 MARKETING, COMMUNICATIE EN VOORLICHTING

Op het gebied van marketing, communicatie en voorlichting stond het eerste kwartaal van 2017 in het teken van de realisatie van de nieuwe website van het Alfa-college. Begin april is de nieuwe site gelanceerd. Daarmee is de site conform deadline opgeleverd.

De site is gekoppeld aan bronsystemen, zodat het opleidingsaanbod altijd actueel is en digitale aanmeldingen optimaal verwerkt worden. De site is 'responsive' (d.w.z. het ontwerp van de website schaalt mee met de afmetingen van een scherm zonder in te leveren op leesbaarheid van tekst of bruikbaarheid van de gebruikersinterface) en is daardoor ook goed bruikbaar op tablets en mobiele telefoons. Inhoudelijk ligt het accent op werving van nieuwe studenten. Naast uitgebreide informatie over de opleidingen, bevat de site daarom veel persoonlijke verhalen van studenten die vertellen hoe ze hun opleiding bij het Alfa-college beleven. De vorm is afwisselend en beeldend, met steeds meer ruimte voor film.

ONLINE MARKETING

Het Alfa-college is in 2017 in samenwerking met bureau Pink Marketing een nieuwe online marketingcampagne gestart. De belangrijkste doelgroepen van deze campagne zijn ouders van potentiële studenten en vmbo'ers, gesegmenteerd op basis van hun interesses. Het Alfa-college benadert deze doelgroepen met gedurfde uitingen, om een hogere attentiewaarde te bereiken. Deze aanpak is eind 2017 voor het eerst toegepast in de aanloop naar de Open Dagen van 2018. In totaal zijn er 76 verschillende advertenties gepubliceerd, verdeeld over 29 verschillende doelgroepen. Dit resulteerde in een bereik van 136.311 unieke personen, met 1,9 miljoen weergaven en 12.252 klikken.

Samen met de dienst HRM is de dienst MCV een pilot gestart voor het inzetten van LinkedIn voor arbeidsmarktcommunicatie. Vacatures zijn nu snel te vinden op de bedrijfspagina van het Alfa-college op LinkedIn. Met een contentkalender is up-to-date inhoud van deze pagina gegarandeerd.

NIEUWE OPZET VOORLICHTINGSAVONDEN

Op het gebied van voorlichtingsevenementen is in 2017 geëxperimenteerd met een nieuwe opzet van informatieavonden op het Alfa-college zelf. In november is de informatieavond op de locatie Voltastraat opgezet als een 'mini-open-dag'. Na een centrale ontvangst in het schoolrestaurant woonden bezoekers presentaties bij van clusters

opleidingen, zoals Techniek of Zorg en Welzijn. Uit een enquête onder bezoekers blijkt dat zij deze aanpak waarderen, maar dat er ook nog verbeterpunten zijn. Zo kunnen presentaties korter en willen bezoekers meer gelegenheid hebben om vrij rond te kijken op de locatie. Dit experiment krijgt in 2018 een vervolg, waarbij we deze feedback in acht nemen.

Een andere vernieuwing die in 2017 is gestart, was het vooraf aanmelden van bezoekers voor de open dagen. Belangstellenden konden zich met een online formulier via de website van tevoren aanmelden, waardoor ze op de dag zelf vlot werden ontvangen. Bijna 1.500 personen deden dit én zijn op de open dagen in 2018 geregistreerd als daadwerkelijke bezoeker.

KANTELING VAN COMMUNICATIEFUNCTIE

In 2016 en 2017 heeft de dienst MCV een nieuwe missie en visie geformuleerd voor zijn activiteiten en werkzaamheden. Het onderliggend principe van deze missie en visie is dat communicatie niet alleen is van een dienst MCV maar van de hele organisatie. Medewerkers en studenten worden ambassadeurs die de reputatie en het imago van de organisatie uitdragen. De dienst MCV wordt meer een integraal werkend communicatieplatform in plaats van een losstaande communicatieafdeling. Deze kanteling van de communicatiefunctie in de organisatie betekent het nodige voor MCV zelf, het onderwijs en de stafdiensten. Medewerkers en studenten gaan vanuit hun ambassadeursrol veel meer zelf communicatie ter hand nemen. Denk bijvoorbeeld aan het zelf doen van berichtgeving via social media, zelf ontwerpen van eenvoudige communicatiemiddelen en promotiematerialen en zelf actualiseren van de content op de website.

Met de uitwerking van de visie staan MCV de volgende doelstellingen voor ogen:

- Flexibel en snel inspelen op vragen van de organisatie en erbuiten;
- Professioneel, efficiënt, effectief en bovenal met flair werken;
- Duidelijk aangeven waaruit de dienstverlening bestaat, hoe die eruit ziet en onder welke randvoorwaarden die wordt geleverd. Daarmee wordt de 'softcontrol' transparantie inhoud gegeven;
- Innoveren en door-ontwikkelen;
- Teams ondersteunen in hun communicatiebehoefes. Elkaar aanspreken op onprofessioneel gedrag (ook een 'softcontrol');
- Richten op verhalen die ertoe doen en de moeite waard zijn om gedeeld te worden.

In dit kader heeft de dienst gedurende 2017 onder andere met tijdschrijven alle operationele en strategische werkzaamheden in kaart gebracht. Hierdoor is onder andere inzichtelijk wat de organisatie mag verwachten aan basale dienstverlening van MCV en wat bijzondere (communicatie)projecten zijn die speciale inzet van MCV vragen.

De hierboven omschreven kanteling van de communicatiefunctie is een proces dat zich gestaag voltrekt, naar verwachting gedurende ongeveer twee jaar. In de loop van 2018 krijgt het adviseren, faciliteren en begeleiden meer vorm en inhoud.

FINANCIËN

6.1 TOELICHTING COLLEGE VAN BESTUUR

INLEIDING

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

In deel B van dit geïntegreerd jaardocument is in hoofdstuk 3 de staat van baten en lasten 2017 opgenomen. Voor 2017 was een resultaat begroot van € 1,2 mln. positief. Het uiteindelijke resultaat over 2017 is € 3,6 mln. positief. Dit verbeterde resultaat wordt met name veroorzaakt door diverse financiële significante mee- en tegenvallers ten opzichte van de begroting 2017.

Financiële meevallers waren:

- de normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 2,2 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum door de compensatie van de toegenomen werkgeverslasten en de compensatie van de eenmalige uitkering van € 500 per medewerker;
- de overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere geormerkte subsidies in verband met de in 2017 toegekende RIF Fieldlab PractICE subsidie en een correctie van de omzet 2016 in 2017 op de projecten RIF Model Regionaal Co-makership en RIF Regionaal Techniek Centrum 2020;
- hogere opbrengsten van de overige overheidsbijdragen en subsidies als gevolg van hogere opbrengsten van met name Educatie ad € 0,3 mln.;
- hogere opbrengsten werk in opdracht van derden ad € 1,6 mln. als gevolg van de extra verrichte inburgeringstrajecten door de toestroom van vluchtelingen, toename van de opbrengsten contractonderwijs en een toename van de overige baten in opdracht van derden;
- hogere overige baten ad € 1,0 mln. voornamelijk veroorzaakt door meer omzet behaald vanuit detacheringen en een toename van de omzet catering;
- lagere huisvestingslasten ad € 0,4 mln. voornamelijk veroorzaakt door lagere energielasten en het succesvol bezwaar maken tegen WOZ-beschikkingen.

Financiële tegenvallers waren:

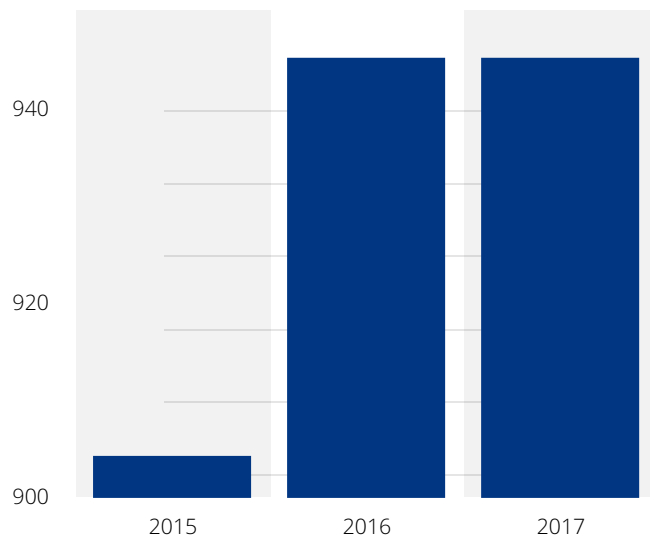
- hogere mutatie van de personele voorziening ad € 1,7 mln. mede veroorzaakt door het doteren aan de voorziening wachtgeld na het uitvoeren van een nulmeting door USG Restart;
- meer inzet van personeel niet in loondienst door extra inzet van personeel naar aanleiding van meer educatieve trajecten, groei van het aantal deelnemers alsmede door het inzetten van externe expertise ten aanzien van het in beeld brengen en beheersen van de wachtgeldpopulatie. (€ 1,6 mln.);

- hogere afschrijvingslasten ad € 0,3 mln. vanwege een inhaalafschrijving op de gebouwdelen B + C van het pand aan de Voltastraat te Hoogeveen;
- hogere cateringkosten ad € 0.3 mln.;
- hogere overige lasten ad € 0,1 mln.

De bovenstaande opsomming van mee- en tegenvallers laat zien dat er niet-beïnvloedbare factoren zijn die eraan bijdragen dat er een aanzienlijk verschil is tussen het begrote en het gerealiseerde resultaat 2017. Bij het analyseren van de oorzaken van dit verschil constateerden we echter ook dat er intern verbeterlagen mogelijk zijn in het prognosticeren van financiële resultaten.

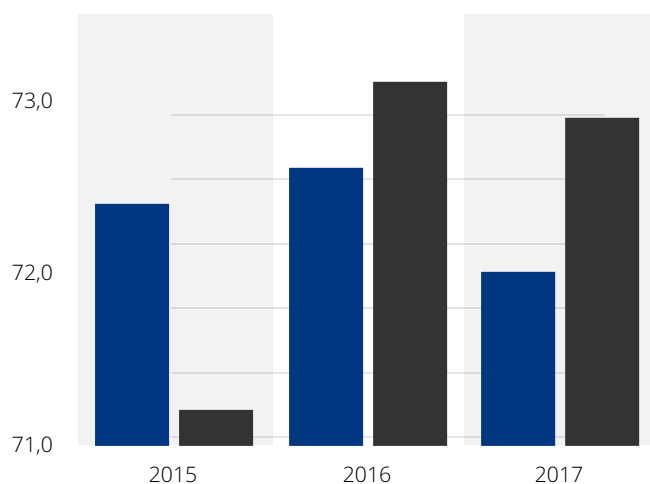
Het gemiddelde aantal fte's is ten opzichte van de begroting gestegen met 18 fte's. Het p-aandeel is ultimo 2017 uitgekomen op 72,0%; dat is 0,9% lager dan het begrote percentage van 72,9%. De verklaring voor deze verlaging, ondanks een stijgend aantal fte's, komt doordat de totale omzet procentueel meer is gestegen ten opzichte van de begroting dan de personele lasten.

AANTAL FTE'S ULTIMO (EXCL. MOBILITEIT)



■ Aantal FTE's ultimo

P-AANDEEL ULTIMO



■ P-aandeel (pers.kosten/tot. baten in %)

BALANS ULTIMO 2017

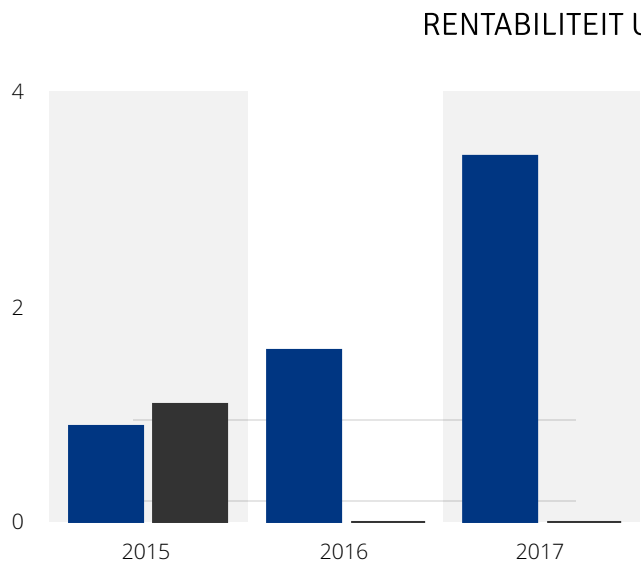
In de balans 2017 (zie hoofdstuk 2 in deel B van dit geïntegreerd jaardocument) is zichtbaar dat het balanstotaal is toegenomen van € 105,5 mln. naar € 110,3 mln. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de toename van de liquide middelen met € 7,4 mln. alsmede de afname van de vaste activa van € 85,9 mln. in 2016 naar € 82,3 mln. in 2017. Deze afname heeft te maken met een afschrijvingslast die € 3,0 mln. hoger is dan in 2017 is geïnvesteerd en door een inhaalafschrijving van € 0,3 mln. van de gebouwdelen B + C van het gebouw aan de Voltastraat in Hoogeveen. Daarnaast zijn de kortlopende vorderingen gestegen t.o.v. 2016 met € 1,0 mln. Dit betreft een stijging als gevolg van vooruitgefactureerde termijnen ten behoeve van de inburgeringstrajecten.

Door het positieve resultaat neemt het eigen vermogen met € 3,6 mln. toe. De in 2014 in gang gezette acties om de verlieslatende exploitatie van contractactiviteiten om te buigen naar minimaal neutrale resultaten hebben in 2017 een

winst opgeleverd van € 0,2 mln. Hierdoor wordt de negatieve reserve van contractactiviteiten wederom verder teruggedrongen.

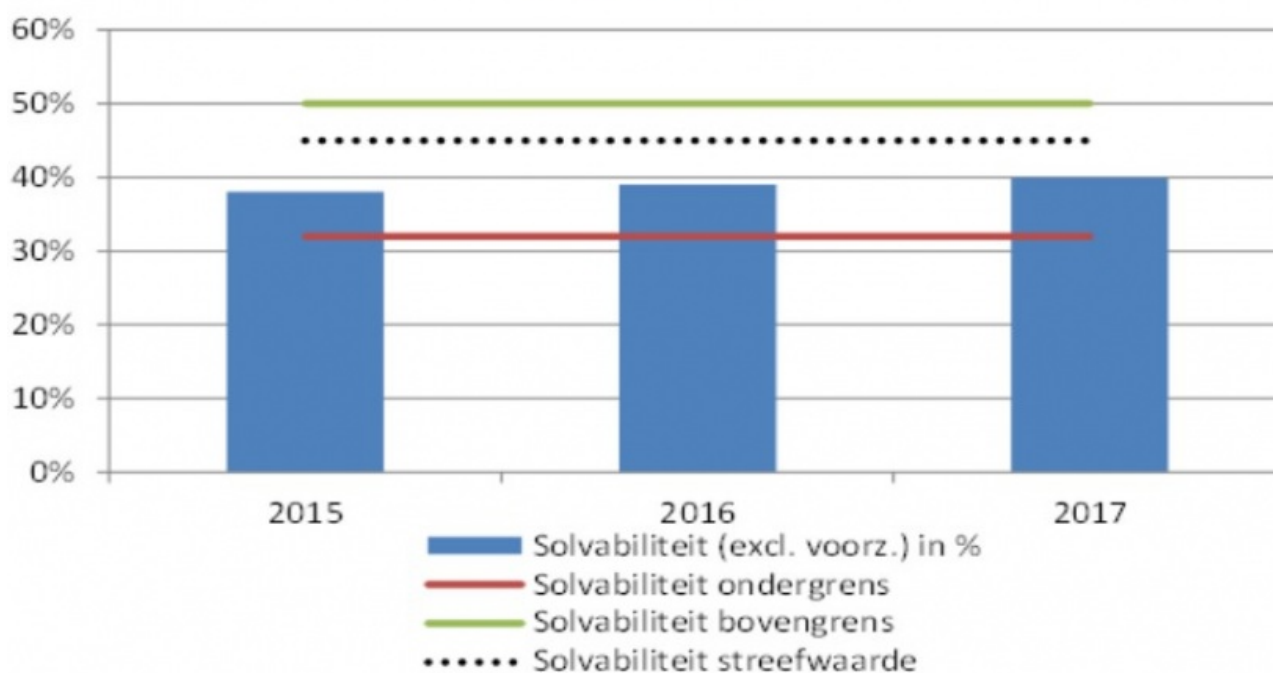
De personeelsvoorzieningen zijn toegenomen met € 1,9 mln. Dit heeft voornamelijk te maken met een herbeoordeling van de wachtgeldvoorziening waardoor er een dotatie aan deze voorziening heeft plaatsgevonden.

Hieronder volgt een grafische weergave van de ontwikkeling van de belangrijkste kengetallen in de afgelopen drie jaar:

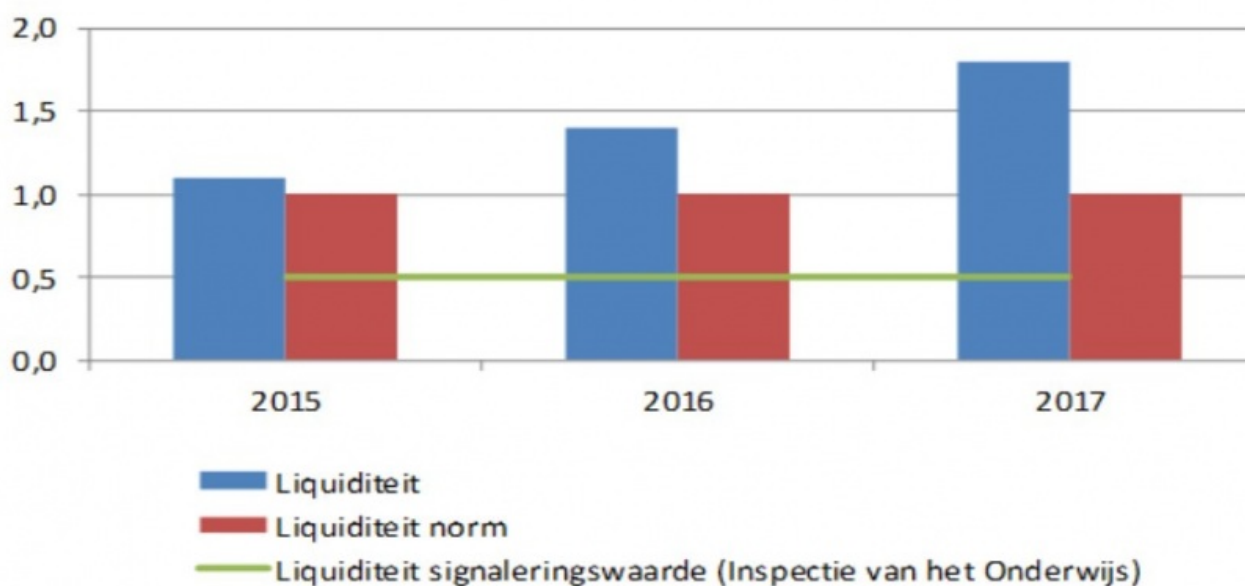


■ Rentabiliteit (resultaat/tot.baten in %)

SOLVABILITEIT ULTIMO



LIQUIDITEIT ULTIMO



ONTWIKKELINGEN 2018

Onze begrote omzet in 2018 bedraagt € 110,5 mln.; dat is € 2,3 mln. hoger dan de omzet in 2017. T.o.v. 2017 stijgt de lumpsum (inclusief Prestatiebox) met € 3,1 mln. Deze stijging is voor een belangrijk deel te danken aan de sterke toename van het aantal deelnemers per 1 oktober 2016, de toename van het macrobudget t.b.v. de Prestatiebox en het uitstellen van de invoering van de doelmatigheidskorting in het macrobudget.

De Rijksbekostiging kent een t-2 financieringssysteem, waardoor wij de gerealiseerde groei van het aantal studenten van de afgelopen jaren reeds hebben voorgefinancierd, terwijl wij daar nu Rijksbekostiging voor krijgen. Hierdoor ontstaat, mede gezien onze geprognosticeerde positieve resultaten vanuit het Meerjarenmodel, financiële ruimte voor extra uitgaven. Mede op grond hiervan is besloten om, na inventariserende gesprekken met de budgethouders, tijdelijk extra formatie toe te kennen aan de regio's (8 fte) en de service-unit Bedrijfsvoering (3 fte) ten bedrage van € 0,7 mln. Ook heeft dat geleid tot ons besluit – aansluitend bij onze strategische doelen – om € 0,4 mln. extra beschikbaar te stellen voor scholing van onze medewerkers en € 0,2 mln. voor internationalisering. Daarnaast biedt ons dit de mogelijkheid om de boeterente van € 1,1 mln. te betalen aan de ING i.v.m. de voorgenomen herfinanciering van de leningen voor de Boumaboulevard door middel van schatkistbankieren. Door deze boete te betalen kan onze rentelast in de komende jaren aanzienlijk lager worden.

Al met al is een resultaat van € 3,2 mln. – afgezet tegen onze financiële meerjarenpositie en onze insteek onze middelen zoveel mogelijk in te zetten voor het onderwijs – te hoog. In dit verband hebben we overwogen om de ratio's in onze allocatiesystematiek te verlagen. Daartoe hebben we niet besloten, omdat een dergelijke verlaging niet een direct effect heeft op de verlaging van de beleefde werkdruk en omdat die ratio-verlaging mogelijk al in 2019 weer moet worden terug-gedraaid. De omvang van het begrote resultaat biedt ons wel de mogelijkheid om in gesprek te gaan met de organisatie over eventuele knelpunten en hoe die op te lossen. Het kan dus zijn dat het gerealiseerde resultaat 2018 lager wordt dan het begrote resultaat.

Het begrote resultaat van 2018 kan ook nog negatief beïnvloed worden door de volgende omstandigheden:

- in het bekostigingsoverleg van de MBO Raad is gemeld dat op sectorniveau voor 2018 mogelijk nog twee taakstellingen worden opgelegd: een zo goed als zekere taakstelling van € 33 mln. ten gevolge van de overgang van het 'groene' mbo van het Ministerie van Economische Zaken naar het Ministerie van OCW en een nog onzekere taakstelling van in totaal € 25 mln. als efficiencykorting. Voor het Alfa-college zou dat voor 2018 nog in een taakstelling van maximaal € 1,2 mln. kunnen resulteren.
- de bonden hebben de MBO Raad laten weten dat ze voor 2018 een loonsverhoging vragen voor alle medewerkers in de sector van 3,5%. Indien die looneis wordt gehonoreerd, betekent dat voor het Alfa-college een stijging van het totaal van de salariskosten met plm. € 2,0 mln. Wat het effect daarvan is op het resultaat van het Alfa-college, hangt af van de eventuele (gedeeltelijke) compensatie door de overheid van deze loonstijging.
- voor de ver-/nieuwbouw van het gebouw aan de Voltastraat in Hoogeveen is aanvankelijk uitgegaan van een budget van € 6,4 mln. De markt voor ver- en nieuwbouw is het laatste jaar door de aantrekkende economie sterk veranderd. Het is mogelijk dat de wensen m.b.t. de revitalisatie van dit gebouw – op basis van een best value procurement-aanbesteding waarbinnen we met regionale partners ook zoveel mogelijk willen realiseren door circulair te bouwen – niet binnen dit budget kunnen realiseren. Daarom is een kansendossier ter waarde van maximaal € 4 mln. in de aanbestedingsprocedure meegenomen. Gelet op het meerjarenperspectief is deze investering een verantwoorde keuze.

6.2 TREASURYVERSLAG, VERMOGENSPOSITIE EN

KENGETALLEN

TREASURYVERSLAG

Het in 2016 vastgestelde treasurystatuut is in overeenstemming gebracht met de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Uitgangspunt van ons treasurybeleid is het waarborgen van de continuïteit van de onderwijskundige kerntaken 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 norm 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 2017 40%.

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

UITSTAAND VREEMD VERMOGEN

	rente %	Looptijd lening	Rentevast periode	stand per 1-1-2017	aangegeven leningen	aflossing	stand per 31-12-2017	looptijd >1jaar	looptijd >5 jaar	
Overige langlopende schulden										ingediend voor het
Ministerie van Financiën	3,39%	09/24/2035	09/24/2035	7.740.000	0	430.000	7.310.000	7.310.000	5.590.000	wij eind juni een beslissing van het
Ministerie van Financiën	3,78%	09/ 3/2035	09/ 3/2035	5.700.000	0	316.667	5.383.333	5.383.333	4.116.668	
Ministerie van Financiën	0,10%	08/31/2021	08/31/2021	9.600.000	0	0	9.600.000	9.600.000	0	6 mln. Van dit bedrag is € 3,9 mln.
ING 650118294	4,50%	03/ 1/2038	03/ 1/2018	12.750.000	0	600.000	12.150.000	12.150.000	9.750.000	ad € 0,2 mln. gebruikt om de
ING 650142330	4,95%	03/ 1/2038	03/ 1/2021	8.500.000	0	400.000	8.100.000	8.100.000	6.500.000	roegen aan de reserve cursusgeld.
Uitstaand vreemd vermogen				44.290.000	0	1.746.667	42.543.333	42.543.333	25.956.668	

Daarnaast is per saldo € 0,3 uit de bestemmingsreserve VAVO en € 0,2 uit de Boekenreserve vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve. Tevens is er een nieuwe private bestemmingsreserve gevormd met een negatief saldo ad € 0,1 mln.

Het saldo van de voorzieningen ultimo 2017 is met een bedrag van € 2,0 mln. gestegen ten opzichte van ultimo 2016. De wachtgeldvoorziening is toegenomen met € 1,2 mln., de ambtsjubileumvoorziening is gestegen met € 0,3 mln., de voorziening voor duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof) is gestegen met € 0,3 mln. De voorzieningen langdurig ziekteverzuim en transitievergoedingen zijn gezamenlijk toegenomen met € 0,2 mln.

De langlopende schulden zijn per saldo afgenomen met € 2,0 mln. Totaal is er voor € 0,4 mln. aan nieuwe verplichtingen aangegaan. Tegenover de nieuw aangegane verplichtingen staat een aflossing van in totaal € 2,4 mln.

ONTWIKKELING EIGEN VERMOGEN

Categorieën	2017	2016	2015
Algemene reserve	43.402,0	39.537,5	38.394,9
Bestemmingsreserve	1.401,9	1.619,4	1.163,5
Herwaarderingsreserve			
Statutaire reserve	1,1	1,1	1,1
Totaal eigen vermogen	44.805,0	41.158,0	39.559,5

KENGETALLEN

Categorieën	2017	2016	2015
Ongewogen bekostigd[2]			
Aantal deelnemers BOL	9.734	9.834	9.457
Aantal deelnemers BBL	2.176	2.042	1.892
Aantal deelnemers totaal	11.910	11.876	11.349
Aantal diploma's	3.730	3.830	3.552
Categorieën	2017	2016	2015
Aantal fte's ultimo[3]	973,9	945,1	905,5
P-aandeel (pers.kosten/tot.baten in %)	72,00%	72,60%	72,40%
Solvabiliteit (excl. voorz. in %)	40%	39%	38%
Rentabiliteit (resultaat/tot.baten in %)	3,4%	1,6%	0,9%
Liquiditeit (vlottende activa /kortl.schulden)	1,8	1,4	1,1
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijv. gebouwen en terreinen)/tot.lasten)	0,09	0,09	0,09
Weerstandsvermogen (eigen vermogen/totale baten)	0,4	0,4	0,4
Investerings x € 1 miljoen	2,1	1,9	1,9

[1] De kengetallen solvabiliteit en liquiditeit in de vergelijkende cijfers 2016 zijn aangepast t.o.v. het definitieve geïntegreerd jaardocument 2016 ten gevolge van een presentatiewijziging in de jaarrekening. Een toelichting is opgenomen onder deel B.1 'Grondslagen voor de jaarrekening'.

[2] De aantallen ongewogen bekostigde deelnemers 2017 en het aantal diploma's 2017 zijn gebaseerd op de laatste terugmelding bekostigingsgegevens d.d. 2 maart 2018 en wijken af van de getallen uit de begroting 2018 welke gebaseerd zijn op een oudere rapportage.

[3] Het aantal fte's ultimo 2017 is exclusief 0,2 fte mobiliteit, ultimo 2016 is exclusief 0,2 fte's mobiliteit en ultimo 2015 exclusief 1,4 fte's mobiliteit.

TOELICHTING BIJ DE KENGETALLEN

Het totaal aantal ongewogen bekostigde deelnemers is met 0,29% gestegen ten opzichte van 2016. Onderliggend zijn er lichte verschillen te noteren: zo is het aantal BOL-deelnemers met 1,0% gedaald, terwijl het aantal BBL-deelnemers met 6,7% gestegen is.

Het aantal verstrekte diploma's 2017 daalt ten opzichte van het voorgaande jaar met 100. De groei van het aantal deelnemers en de daling van het aantal diploma's leidt naar verwachting, door de t-2 systematiek, tot een gelijkblijvende Rijksbijdrage in 2019.

Ten opzicht van 2016 ligt het aantal fte's ultimo 2017 ongeveer 29 fte hoger. Een stijgend aantal deelnemers en inburgeringstrajecten, alsmede meer omzet VAVO hebben tot deze stijging geleid. Door hogere Rijksbijdragen in relatie tot de t-2 financieringssysteem, waarbij wij de grote groei van het aantal deelnemers van de laatste jaren voorgefinancierd hebben, is de financiële ruimte ook aanwezig om een hoger aantal fte's in te zetten. Een deel van de toename van het aantal fte's bestaat uit vaste formatie. Ondanks dat de flexibele schil ultimo 2017 lager ligt dan ultimo 2016, is er nog een afdoende flexibele schil aanwezig (16,7%). De flexibele schil geeft het aandeel van de tijdelijke formatie ten opzichte van de totale formatie van het Alfa-college aan.

VERGELIJKING REALISATIE 2017 VERSUS DE VOOR 2017 BEGROTE CIJFERS

VERSCHILLEN REALISATIE 2017 MET BEGROTING 2017 EN 2018 (X € 1 MLN.)

Categorieën	Begroting 2017	Werkelijk 2017	Verschil 2017	Begroting 2018
3.1 Rijksbijdragen	92,8	95,9	3,1	99
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,1	1,4	0,3	1,6
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	0,1	0,1	0	0,1
3.4 Baten werk in opdracht van derden	5,2	6,7	1,5	5,7
3.5 Overige baten	3,1	4,1	1	4,1
4.1 Personeelslasten	74,6	78	3,4	78,1
4.2 Afschrijvingen	5,3	5,5	0,2	6,4
4.3 Huisvestingslasten	6,5	6,1	-0,4	6,7
4.4 Overige lasten	13,5	13,8	0,3	14,2
5 Financiële baten en lasten	-1,6	-1,6	0	-2,3
7 Resultaat deelnemingen	0,4	0,4	0	0,4
Resultaat (incl. afrondingsverschil)	1,2	3,6	2,4	3,2

6.3 ANALYSE VAN DE VERSCHILLEN TUSSEN DE REALISATIE EN DE BEGROTING

Bij de specificatie per onderwerp wordt een verklaring gegeven van de verschillen tussen de begroting 2017 en de realisatie 2017. Voor een diepere analyse verwijzen wij naar deel B (de jaarrekening) van dit geïntegreerd jaardocument.

RIJKSBIJDRAGE

De normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 2,2 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum ten gevolge van de compensatie van de toegenomen werkgeverslasten en de compensatie van de eenmalige uitkering van € 500 per medewerker.

OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN SUBSIDIES

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere geormerkte subsidies in verband met de in 2017 toegekende RIF Fieldlab PractICE subsidie en een correctie van de omzet 2016 in 2017 op de projecten RIF Model Regionaal Co-makership en RIF Regionaal Techniek Centrum 2020.

BATEN WERK IN OPDRACHTEN VAN DERDEN

De hogere opbrengsten van werk in opdracht van derden ad € 1,6 mln. is het gevolg van de extra verrichte inburgeringstrajecten door de toestroom van vluchtelingen, toename van de opbrengsten contractonderwijs en een toename van de overige baten in opdracht van derden.

OVERIGE BATEN

De toename van de overige baten met € 1,0 mln. wordt met name veroorzaakt door een toename van de detacheringsofbrengsten personeel ad € 0,3 mln., een stijgende opbrengst op de verkopen in de kantines ad € 0,3 mln., een toename in de opbrengsten excursies ad € 0,3 mln. en een toename in de overige baten ad € 0,1 mln.

PERSONEELSLASTEN

De totale personeelslasten nemen ten opzichte van de begroting toe met een bedrag van € 3,4 mln. Deze mutatie wordt met name veroorzaakt door dotaties aan de personele voorzieningen ad € 1,7 mln. mede veroorzaakt door het doteren aan de voorziening wachtgeld na het uitvoeren van een nulmeting door USG Restart. Tevens is er € 1.7 mln. meer inzet van personeel niet in loondienst geweest door extra inzet van personeel naar aanleiding van meer educatieve trajecten, groei van het aantal deelnemers alsmede door het inzetten van externe expertise ten aanzien van het in beeld brengen en beheersen van de wachtgeldpopulatie.

AFSCHRIJVINGSKOSTEN

De afschrijvingslasten zijn toegenomen met € 0,2 mln. met name vanwege een inhaalafschrijving op gebouwdelen B + C van het pand aan de Voltastraat te Hoogeveen. Er zal ver-/ nieuwbouw plaatsvinden aan dit pand waardoor de gebouwdelen B + C uiterlijk 2020 geheel gesloopt zullen zijn en gedeeltelijk herbouwd zullen worden.

6.4 VOORUITBLIK EN BEGROTING 2018

Voor 2018 kent de begroting een positief resultaat van € 3,2 mln. Deze doelstelling ligt € 2,7 mln. hoger vergeleken met de doelstelling van het geactualiseerde meerjarenmodel dat, in het kader van het project ten behoeve van de ver-/ en nieuwbouw van de locatie aan de Voltastraat in Hoogeveen, in juni 2017 is vastgesteld. De afwijking heeft voornamelijk

te maken met hogere rijksbijdragen als gevolg van de stijging van het macrobudget door de landelijke toename van het aantal mbo-deelnemers, de toename van het macrobudget kwaliteitsafspraken en als gevolg van uitstel van de invoering van de doelmatigheidskorting in het macro-budget.

Categorieën	werkelijk	begroting		verschil
		2017	2018	
3.1 Rijksbijdragen OCW	95,9	99	99	3,1
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,4	1,6	1,6	0,2
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	0,1	0	0	-0,1
3.4 Baten werk in opdracht van derden	6,7	5,7	5,7	-1
3.5 Overige baten	4,1	4,1	4,1	0
4.1 Personeelslasten	78	78,1	78,1	-0,1
4.2 Afschrijvingen	5,5	6,4	6,4	-0,9
4.3 Huisvestingslasten	6,1	6,7	6,7	-0,6
4.4 Overige lasten	13,8	14,1	14,1	-0,3
5 Financiële baten en lasten	-1,6	-2,3	-2,3	-0,7
7 Resultaat deelnemingen	0,4	0,4	0,4	0
Resultaat	3,6	3,2	3,2	-0,4

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de baten en lasten.

RIJKSBIJDRAGEN OCW (+ € 3,1 MLN.)

De Rijksbijdragen OCW nemen ten opzichte van 2017 toe met € 3,1 mln. Dit komt door een stijging van de lumpsum met € 3,3 mln. en een daling van de overige subsidies OCW met € 0,2 mln.

Rijksbijdrage OCW (+/€ 3,3 mln.)

De rijksbijdragen betreft de lumpsum die het Alfa-college ontvangt voor de deelnemers en diploma's op basis van de telling van 1 oktober 2016 (t-2). De voor 2018 begrote lumpsum bedraagt € 85,2 mln.

De lumpsum voor het Alfa-college stijgt met € 3,3 mln. De onderliggende verklaringen hiervoor zijn de stijging in deelnemersaantallen per 1-1-2016 (+ € 1,1 mln.), de stijging in het marktaandeel van het Alfa-college (+ € 1,9 mln.), toename landelijk budget entree (+ € 0,1 mln.) en een toename van de bijdrage VAVO (+ € 0,2 mln.).

Overige subsidies OCW (-/€ 0,2 mln.)

De geormerkte subsidies dalen met € 0,2 mln. ten opzichte van de realisatie 2017. De geormerkte bijdrage RIF Fieldlab PracTICe stijgt met € 0,2 mln. Het project is op 1 juni 2017 van start gegaan waardoor er in 2017 voor een half jaar aan baten is toegerekend. In 2018 kennen we de baten voor een volledig jaar toe.

De baten RIF Model Regionaal Co-makership zijn € 0,2 mln. lager als gevolg van een correctie die in 2017 tot een eenmalige, hogere baten leidde. Het begrote bedrag in 2018 is conform de projectbegroting.

Ten slotte wordt het RIF RTC 2020 medio 2018 afgerond waardoor minder baten zijn verantwoord dan in 2017 (-/€ 0,2 mln.).

BATEN WERK IN OPDRACHT VAN DERDEN (-/€ 1,0 MLN.)

Ten opzichte van 2017 dalen de baten in opdracht van derden met € 1,0 mln.

De daling is het gevolg van lagere omzet van € 0,3 mln. bij het contractonderwijs.

De grote groep vluchtelingen die in 2016 met het inburgeringstraject is gestart, stroomt begin 2018 weer uit. De nieuwe instroom is in 2017 lager geweest, waardoor de opbrengst inburgeringscontracten daalt met € 0,4 mln. Tegenover deze afname staat ook een daling van de personele en materiële kosten.

De overige baten werk i.o.v. derden dalen met € 0,3 mln. door lagere projectopbrengsten.

PERSONEELSLASTEN (+ € 0,1 MLN.)

Ten opzichte van 2017 nemen de personele lasten met € 0,1 mln. toe. Tegenover een stijging van de kosten voor bruto lonen en salarissen met € 2,7 mln., staat een daling van de overige personele lasten met € 2,6 mln. Onderliggend worden de significante verschillen toegelicht.

De bruto lonen en salarissen stijgen met € 2,7 mln. ten opzichte van 2017. Dit is een gevolg van:

- stijging van het aantal fte's (€ 1,6 mln.);
- de periodieke salarisverhogingen in augustus (€ 0,4 mln.);
- doorstroming van docenten in het functiebouwwerk (€ 0,1 mln.);
- toename van de pensioenpremie wat leidt tot extra kosten (€ 0,6 mln.).

Voor 2018 is gemiddeld 996 fte's (excl. mobiliteit) begroot. Voor 2017 is gemiddeld 948 fte's (excl. mobiliteit) begroot, terwijl de gemiddelde bezetting over 2017 965,9 fte's (excl. mobiliteit) was. Het aantal deelnemers heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt. Dit heeft vooral geleid tot een groei van het aantal fte's bij het primaire proces en het direct onderwijsondersteunend personeel, terwijl het aantal fte's in de service-unit Bedrijfsvoering nagenoeg gelijk bleef. Voor 2018 is een uitbreiding van, vooral tijdelijke fte's aan de service-unit Bedrijfsvoering toegekend. Doordat de gemiddelde loonkosten van deze fte's veelal lager liggen dan de gemiddelde loonsom van het primaire proces, is het financiële effect van de toename in fte's dit jaar iets minder groot.

Ook de toename van het aantal projecten leidt tot de inzet van extra fte's op deze activiteiten. Bij VAVO stijgt de fte-inzet ten gevolge van de groei van het aantal deelnemers. Tegenover al deze stijgingen van extra fte-inzet daalt de inzet bij Educatie ten gevolge van de terugloop van het aantal inburgeraars.

De overige personele lasten dalen met € 2,6 mln. ten opzichte van 2017. Dit is een gevolg van:

- lagere dotatie aan de personele voorzieningen ad € 1,8 mln. In 2017 is voor een bedrag van € 2,0 mln. aan dotaties voor personele voorzieningen gedaan, terwijl in de begroting 2018 rekening gehouden is met € 0,2 mln.
- lagere begrote inzet werk derden ad € 1,8 mln.;
- hogere begrote scholingskosten ad € 0,7 mln.;
- lagere begrote uitkering wachtgelduitkering ad € 0,3 mln.

HUISVESTINGSLASTEN

Verwacht wordt dat de huisvestingslasten in 2018 € 0,6 mln. hoger zullen uitvallen als gevolg van uitgestelde schilderwerkzaamheden vanuit 2016 naar 2017 (€ 0,1 mln.), hogere kosten voor schoonmaak (€ 0,1 mln.), hogere begrote energielasten (€ 0,1 mln.), extra inzet security hosts (€ 0,1 mln.) en diverse hogere bijstellingen in de begroting 2018 ten opzichte van 2017 (€ 0,2 mln.).

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

In 2018 is de verwachting dat de financiële baten en lasten met € 0,7 mln. toenemen. We gaan ervan uit onze ING-leningen over te kunnen sluiten naar schatkistbankieren. Hierbij is rekening gehouden met een te betalen boeterente bij de ING-bank van € 1,1 mln. en een lagere rentelast in 2018 van € 0,4 mln.

FINANCIËN

6.1 TOELICHTING COLLEGE VAN BESTUUR

INLEIDING

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

In deel B van dit geïntegreerd jaardocument is in hoofdstuk 3 de staat van baten en lasten 2017 opgenomen. Voor 2017 was een resultaat begroot van € 1,2 mln. positief. Het uiteindelijke resultaat over 2017 is € 3,6 mln. positief. Dit verbeterde resultaat wordt met name veroorzaakt door diverse financiële significante mee- en tegenvallers ten opzichte van de begroting 2017.

Financiële meevallers waren:

- de normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 2,2 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum door de compensatie van de toegenomen werkgeverslasten en de compensatie van de eenmalige uitkering van € 500 per medewerker;
- de overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere geormerkte subsidies in verband met de in 2017 toegekende RIF Fieldlab PractICE subsidie en een correctie van de omzet 2016 in 2017 op de projecten RIF Model Regionaal Co-makership en RIF Regionaal Techniek Centrum 2020;
- hogere opbrengsten van de overige overheidsbijdragen en subsidies als gevolg van hogere opbrengsten van met name Educatie ad € 0,3 mln.;
- hogere opbrengsten werk in opdracht van derden ad € 1,6 mln. als gevolg van de extra verrichte inburgeringstrajecten door de toestroom van vluchtelingen, toename van de opbrengsten contractonderwijs en een toename van de overige baten in opdracht van derden;
- hogere overige baten ad € 1,0 mln. voornamelijk veroorzaakt door meer omzet behaald vanuit detacheringen en een toename van de omzet catering;
- lagere huisvestingslasten ad € 0,4 mln. voornamelijk veroorzaakt door lagere energielasten en het succesvol bezwaar maken tegen WOZ-beschikkingen.

Financiële tegenvallers waren:

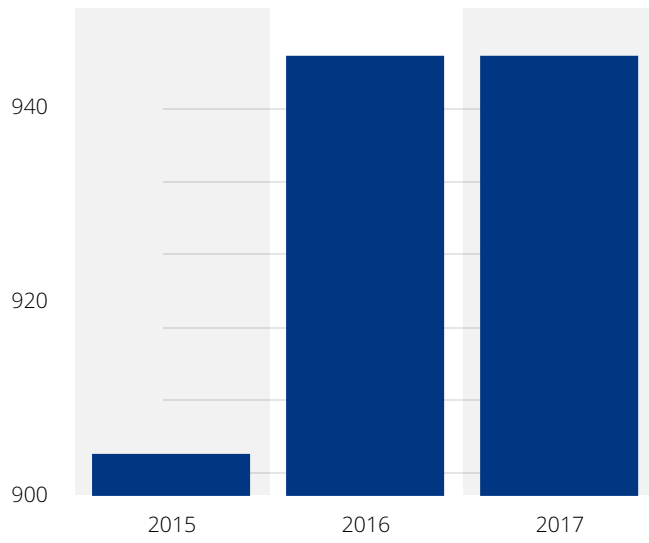
- hogere mutatie van de personele voorziening ad € 1,7 mln. mede veroorzaakt door het doteren aan de voorziening wachtgeld na het uitvoeren van een nulmeting door USG Restart;
- meer inzet van personeel niet in loondienst door extra inzet van personeel naar aanleiding van meer educatieve trajecten, groei van het aantal deelnemers alsmede door het inzetten van externe expertise ten aanzien van het in beeld brengen en beheersen van de wachtgeldpopulatie. (€ 1,6 mln.);

- hogere afschrijvingslasten ad € 0,3 mln. vanwege een inhaalafschrijving op de gebouwdelen B + C van het pand aan de Voltastraat te Hoogeveen;
- hogere cateringkosten ad € 0.3 mln.;
- hogere overige lasten ad € 0,1 mln.

De bovenstaande opsomming van mee- en tegenvallers laat zien dat er niet-beïnvloedbare factoren zijn die eraan bijdragen dat er een aanzienlijk verschil is tussen het begrote en het gerealiseerde resultaat 2017. Bij het analyseren van de oorzaken van dit verschil constateerden we echter ook dat er intern verbeterlagen mogelijk zijn in het prognosticeren van financiële resultaten.

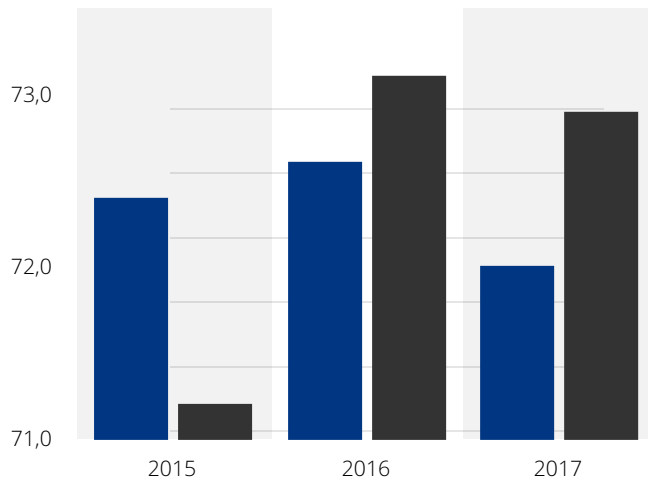
Het gemiddelde aantal fte's is ten opzichte van de begroting gestegen met 18 fte's. Het p-aandeel is ultimo 2017 uitgekomen op 72,0%; dat is 0,9% lager dan het begrote percentage van 72,9%. De verklaring voor deze verlaging, ondanks een stijgend aantal fte's, komt doordat de totale omzet procentueel meer is gestegen ten opzichte van de begroting dan de personele lasten.

AANTAL FTE'S ULTIMO (EXCL. MOBILITEIT)



■ Aantal FTE's ultimo

P-AANDEEL ULTIMO



■ P-aandeel (pers kosten/tot. haten in %)

BALANS ULTIMO 2017

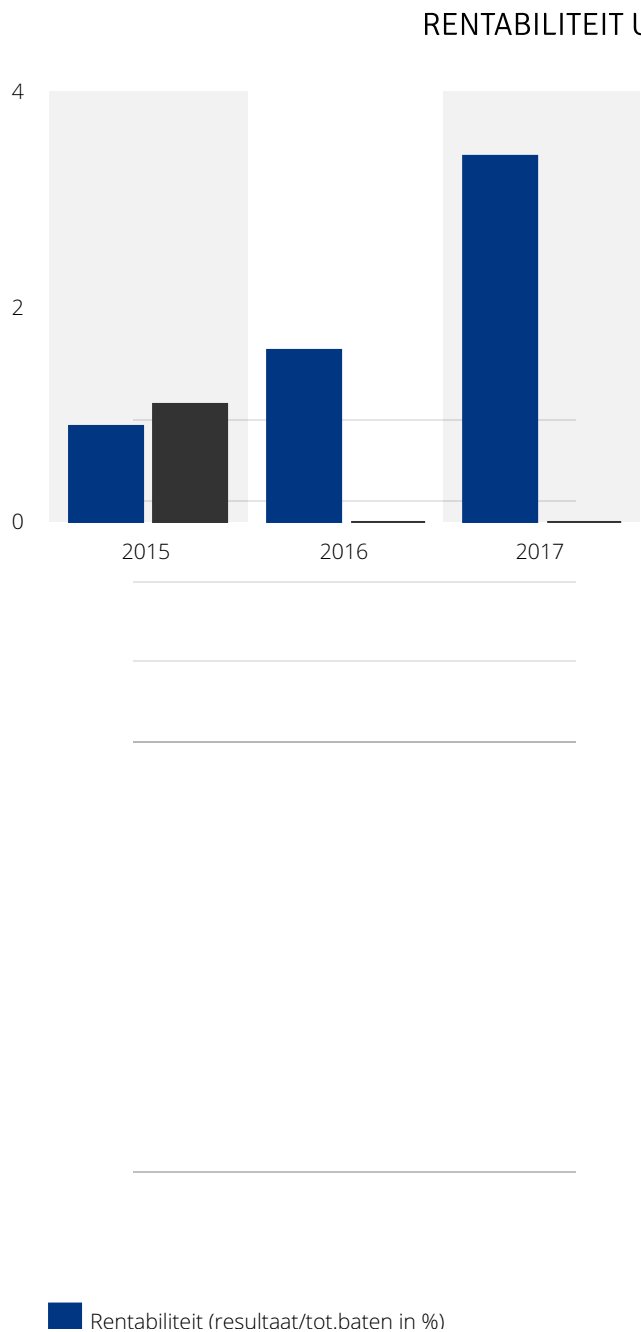
In de balans 2017 (zie hoofdstuk 2 in deel B van dit geïntegreerd jaardocument) is zichtbaar dat het balanstotaal is toegenomen van € 105,5 mln. naar € 110,3 mln. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de toename van de liquide middelen met € 7,4 mln. alsmede de afname van de vaste activa van € 85,9 mln. in 2016 naar € 82,3 mln. in 2017. Deze afname heeft te maken met een afschrijvingslast die € 3,0 mln. hoger is dan in 2017 is geïnvesteerd en door een inhaalafschrijving van € 0,3 mln. van de gebouwdelen B + C van het gebouw aan de Voltastraat in Hoogeveen. Daarnaast zijn de kortlopende vorderingen gestegen t.o.v. 2016 met € 1,0 mln. Dit betreft een stijging als gevolg van vooruitgefactureerde termijnen ten behoeve van de inburgeringstrajecten.

Door het positieve resultaat neemt het eigen vermogen met € 3,6 mln. toe. De in 2014 in gang gezette acties om de verlieslatende exploitatie van contractactiviteiten om te buigen naar minimaal neutrale resultaten hebben in 2017 een

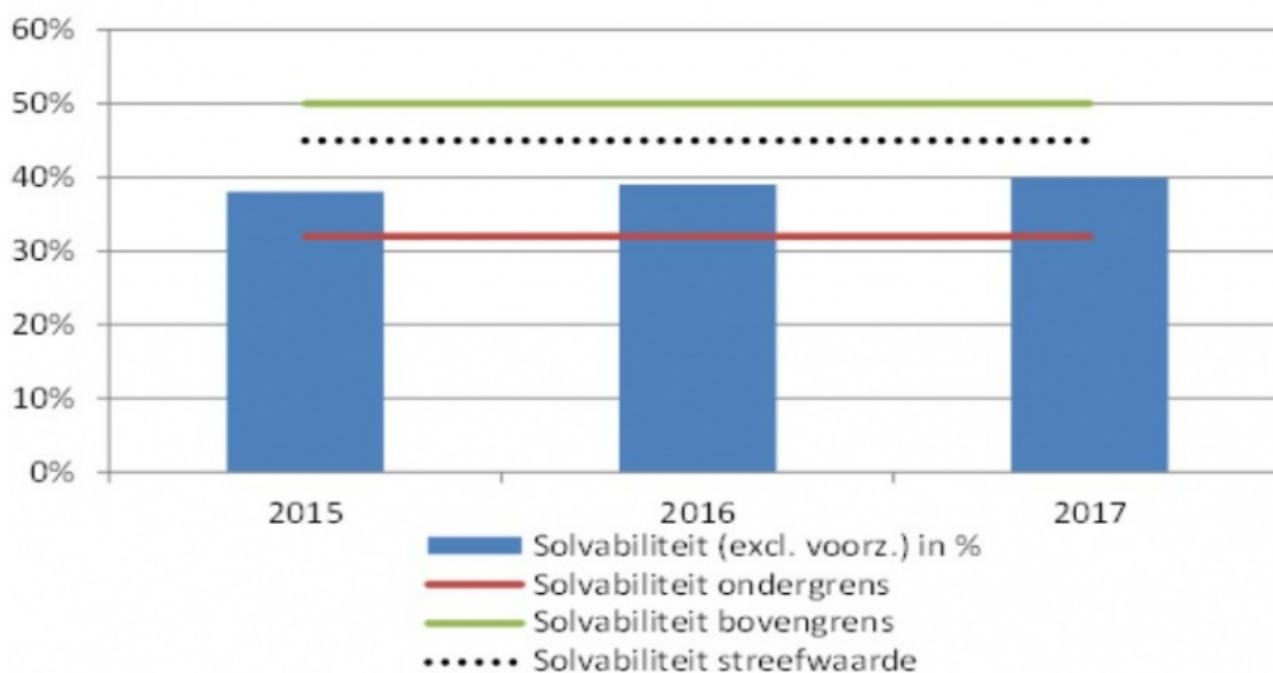
winst opgeleverd van € 0,2 mln. Hierdoor wordt de negatieve reserve van contractactiviteiten wederom verder teruggedrongen.

De personeelsvoorzieningen zijn toegenomen met € 1,9 mln. Dit heeft voornamelijk te maken met een herbeoordeling van de wachtgeldvoorziening waardoor er een dotatie aan deze voorziening heeft plaatsgevonden.

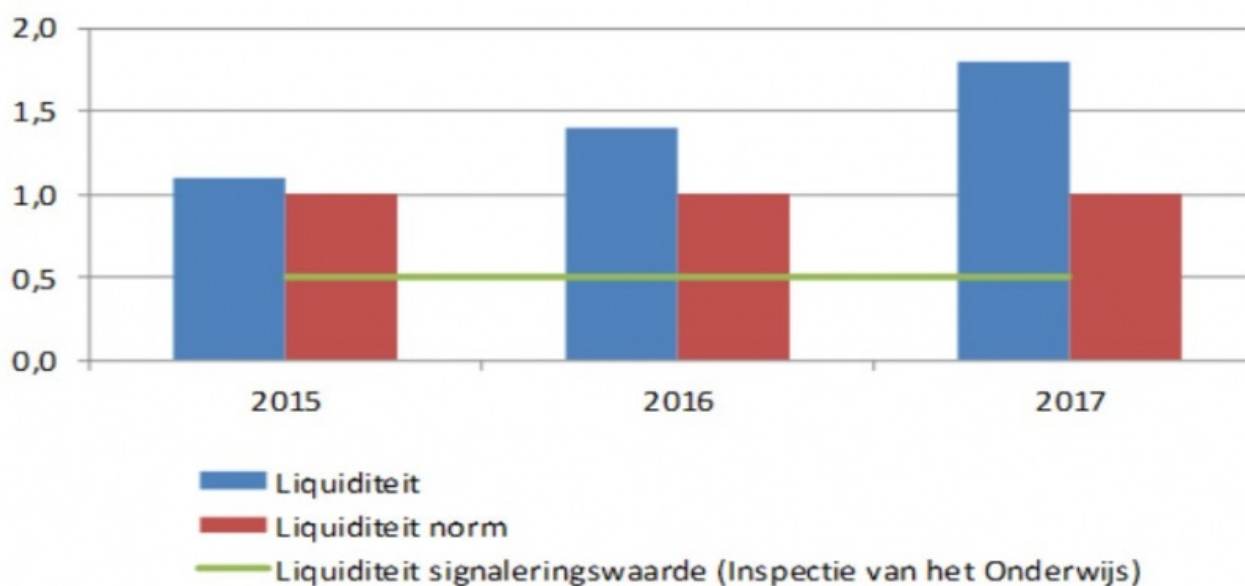
Hieronder volgt een grafische weergave van de ontwikkeling van de belangrijkste kengetallen in de afgelopen drie jaar:



SOLVABILITEIT ULTIMO



LIQUIDITEIT ULTIMO



ONTWIKKELINGEN 2018

Onze begrote omzet in 2018 bedraagt € 110,5 mln.; dat is € 2,3 mln. hoger dan de omzet in 2017. T.o.v. 2017 stijgt de lumpsum (inclusief Prestatiebox) met € 3,1 mln. Deze stijging is voor een belangrijk deel te danken aan de sterke toename van het aantal deelnemers per 1 oktober 2016, de toename van het macrobudget t.b.v. de Prestatiebox en het uitstellen van de invoering van de doelmatigheidskorting in het macrobudget.

De Rijksbekostiging kent een t-2 financieringssysteem, waardoor wij de gerealiseerde groei van het aantal studenten van de afgelopen jaren reeds hebben voorgefinancierd, terwijl wij daar nu Rijksbekostiging voor krijgen. Hierdoor ontstaat, mede gezien onze geprognosticeerde positieve resultaten vanuit het Meerjarenmodel, financiële ruimte voor extra uitgaven. Mede op grond hiervan is besloten om, na inventariserende gesprekken met de budgethouders, tijdelijk extra formatie toe te kennen aan de regio's (8 fte) en de service-unit Bedrijfsvoering (3 fte) ten bedrage van € 0,7 mln. Ook heeft dat geleid tot ons besluit – aansluitend bij onze strategische doelen – om € 0,4 mln. extra beschikbaar te stellen voor scholing van onze medewerkers en € 0,2 mln. voor internationalisering. Daarnaast biedt ons dit de mogelijkheid om de boeterente van € 1,1 mln. te betalen aan de ING i.v.m. de voorgenomen herfinanciering van de leningen voor de Boumaboulevard door middel van schatkistbankieren. Door deze boete te betalen kan onze rentelast in de komende jaren aanzienlijk lager worden.

Al met al is een resultaat van € 3,2 mln. – afgezet tegen onze financiële meerjarenpositie en onze insteek onze middelen zoveel mogelijk in te zetten voor het onderwijs – te hoog. In dit verband hebben we overwogen om de ratio's in onze allocatiesystematiek te verlagen. Daartoe hebben we niet besloten, omdat een dergelijke verlaging niet een direct effect heeft op de verlaging van de beleefde werkdruk en omdat die ratio-verlaging mogelijk al in 2019 weer moet worden terug-gedraaid. De omvang van het begrote resultaat biedt ons wel de mogelijkheid om in gesprek te gaan met de organisatie over eventuele knelpunten en hoe die op te lossen. Het kan dus zijn dat het gerealiseerde resultaat 2018 lager wordt dan het begrote resultaat.

Het begrote resultaat van 2018 kan ook nog negatief beïnvloed worden door de volgende omstandigheden:

- in het bekostigingsoverleg van de MBO Raad is gemeld dat op sectorniveau voor 2018 mogelijk nog twee taakstellingen worden opgelegd: een zo goed als zekere taakstelling van € 33 mln. ten gevolge van de overgang van het 'groene' mbo van het Ministerie van Economische Zaken naar het Ministerie van OCW en een nog onzekere taakstelling van in totaal € 25 mln. als efficiencykorting. Voor het Alfa-college zou dat voor 2018 nog in een taakstelling van maximaal € 1,2 mln. kunnen resulteren.
- de bonden hebben de MBO Raad laten weten dat ze voor 2018 een loonsverhoging vragen voor alle medewerkers in de sector van 3,5%. Indien die looneis wordt gehonoreerd, betekent dat voor het Alfa-college een stijging van het totaal van de salariskosten met plm. € 2,0 mln. Wat het effect daarvan is op het resultaat van het Alfa-college, hangt af van de eventuele (gedeeltelijke) compensatie door de overheid van deze loonstijging.
- voor de ver-/nieuwbouw van het gebouw aan de Voltastraat in Hoogeveen is aanvankelijk uitgegaan van een budget van € 6,4 mln. De markt voor ver- en nieuwbouw is het laatste jaar door de aantrekkende economie sterk veranderd. Het is mogelijk dat de wensen m.b.t. de revitalisatie van dit gebouw – op basis van een best value procurement-aanbesteding waarbinnen we met regionale partners ook zoveel mogelijk willen realiseren door circulair te bouwen – niet binnen dit budget kunnen realiseren. Daarom is een kansendossier ter waarde van maximaal € 4 mln. in de aanbestedingsprocedure meegenomen. Gelet op het meerjarenperspectief is deze investering een verantwoorde keuze.

6.2 TREASURYVERSLAG, VERMOGENSPOSITIE EN

KENGETALLEN

TREASURYVERSLAG

Het in 2016 vastgestelde treasurystatuut is in overeenstemming gebracht met de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Uitgangspunt van ons treasurybeleid is het waarborgen van de continuïteit van de onderwijskundige kerntaken 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 norm 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 2017 40%.

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

UITSTAAND VREEMD VERMOGEN

	rente %	Looptijd lening	Rentevast periode	stand per 1-1-2017	aangegeven leningen	aflossing	stand per 31-12-2017	looptijd >1jaar	looptijd >5 jaar
Overige langlopende schulden									
Ministerie van Financiën	3,39%	09/24/2035	09/24/2035	7.740.000	0	430.000	7.310.000	7.310.000	5.590.000
Ministerie van Financiën	3,78%	09/ 3/2035	09/ 3/2035	5.700.000	0	316.667	5.383.333	5.383.333	4.116.668
Ministerie van Financiën	0,10%	08/31/2021	08/31/2021	9.600.000	0	0	9.600.000	9.600.000	0
ING 650118294	4,50%	03/ 1/2038	03/ 1/2018	12.750.000	0	600.000	12.150.000	12.150.000	9.750.000
ING 650142330	4,95%	03/ 1/2038	03/ 1/2021	8.500.000	0	400.000	8.100.000	8.100.000	6.500.000
Uitstaand vreemd vermogen				44.290.000	0	1.746.667	42.543.333	42.543.333	25.956.668

ingediend voor het
wij eind juni een beslissing van het

06 mln. Van dit bedrag is € 3,9 mln.
ad € 0,2 mln. gebruikt om de
roegen aan de reserve cursusgeld.

Daarnaast is per saldo € 0,3 uit de bestemmingsreserve VAVO en € 0,2 uit de Boekenreserve vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve. Tevens is er een nieuwe private bestemmingsreserve gevormd met een negatief saldo ad € 0,1 mln.

Het saldo van de voorzieningen ultimo 2017 is met een bedrag van € 2,0 mln. gestegen ten opzichte van ultimo 2016. De wachtgeldvoorziening is toegenomen met € 1,2 mln., de ambtsjubileumvoorziening is gestegen met € 0,3 mln., de voorziening voor duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof) is gestegen met € 0,3 mln. De voorzieningen langdurig ziekteverzuim en transitievergoedingen zijn gezamenlijk toegenomen met € 0,2 mln.

De langlopende schulden zijn per saldo afgenomen met € 2,0 mln. Totaal is er voor € 0,4 mln. aan nieuwe verplichtingen aangegaan. Tegenover de nieuw aangegane verplichtingen staat een aflossing van in totaal € 2,4 mln.

ONTWIKKELING EIGEN VERMOGEN

Categorieën	2017	2016	2015
Algemene reserve	43.402,0	39.537,5	38.394,9
Bestemmingsreserve	1.401,9	1.619,4	1.163,5
Herwaarderingsreserve			
Statutaire reserve	1,1	1,1	1,1
Totaal eigen vermogen	44.805,0	41.158,0	39.559,5

KENGETALLEN

Categorieën	2017	2016	2015
Ongewogen bekostigd[2]			
Aantal deelnemers BOL	9.734	9.834	9.457
Aantal deelnemers BBL	2.176	2.042	1.892
Aantal deelnemers totaal	11.910	11.876	11.349
Aantal diploma's	3.730	3.830	3.552
Categorieën	2017	2016	2015
Aantal fte's ultimo[3]	973,9	945,1	905,5
P-aandeel (pers.kosten/tot.baten in %)	72,00%	72,60%	72,40%
Solvabiliteit (excl. voorz. in %)	40%	39%	38%
Rentabiliteit (resultaat/tot.baten in %)	3,4%	1,6%	0,9%
Liquiditeit (vlottende activa /kortl.schulden)	1,8	1,4	1,1
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijv. gebouwen en terreinen)/tot.lasten)	0,09	0,09	0,09
Weerstandsvermogen (eigen vermogen/totale baten)	0,4	0,4	0,4
Investeringen x € 1 miljoen	2,1	1,9	1,9

[1] De kengetallen solvabiliteit en liquiditeit in de vergelijkende cijfers 2016 zijn aangepast t.o.v. het definitieve geïntegreerd jaardocument 2016 ten gevolge van een presentatiewijziging in de jaarrekening. Een toelichting is opgenomen onder deel B.1 'Grondslagen voor de jaarrekening'.

[2] De aantallen ongewogen bekostigde deelnemers 2017 en het aantal diploma's 2017 zijn gebaseerd op de laatste terugmelding bekostigingsgegevens d.d. 2 maart 2018 en wijken af van de getallen uit de begroting 2018 welke gebaseerd zijn op een oudere rapportage.

[3] Het aantal fte's ultimo 2017 is exclusief 0,2 fte mobiliteit, ultimo 2016 is exclusief 0,2 fte's mobiliteit en ultimo 2015 exclusief 1,4 fte's mobiliteit.

TOELICHTING BIJ DE KENGETALLEN

Het totaal aantal ongewogen bekostigde deelnemers is met 0,29% gestegen ten opzichte van 2016. Onderliggend zijn er lichte verschillen te noteren: zo is het aantal BOL-deelnemers met 1,0% gedaald, terwijl het aantal BBL-deelnemers met 6,7% gestegen is.

Het aantal verstrekte diploma's 2017 daalt ten opzichte van het voorgaande jaar met 100. De groei van het aantal deelnemers en de daling van het aantal diploma's leidt naar verwachting, door de t-2 systematiek, tot een gelijkblijvende Rijksbijdrage in 2019.

Ten opzicht van 2016 ligt het aantal fte's ultimo 2017 ongeveer 29 fte hoger. Een stijgend aantal deelnemers en inburgeringstrajecten, alsmede meer omzet VAVO hebben tot deze stijging geleid. Door hogere Rijksbijdragen in relatie tot de t-2 financieringssysteem, waarbij wij de grote groei van het aantal deelnemers van de laatste jaren voorgefinancierd hebben, is de financiële ruimte ook aanwezig om een hoger aantal fte's in te zetten. Een deel van de toename van het aantal fte's bestaat uit vaste formatie. Ondanks dat de flexibele schil ultimo 2017 lager ligt dan ultimo 2016, is er nog een afdoende flexibele schil aanwezig (16,7%). De flexibele schil geeft het aandeel van de tijdelijke formatie ten opzichte van de totale formatie van het Alfa-college aan.

VERGELIJKING REALISATIE 2017 VERSUS DE VOOR 2017 BEGROTE CIJFERS

VERSCHILLEN REALISATIE 2017 MET BEGROTING 2017 EN 2018 (X € 1 MLN.)

Categorieën	Begroting 2017	Werkelijk 2017	Verschil 2017	Begroting 2018
3.1 Rijksbijdragen	92,8	95,9	3,1	99
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,1	1,4	0,3	1,6
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	0,1	0,1	0	0,1
3.4 Baten werk in opdracht van derden	5,2	6,7	1,5	5,7
3.5 Overige baten	3,1	4,1	1	4,1
4.1 Personeelslasten	74,6	78	3,4	78,1
4.2 Afschrijvingen	5,3	5,5	0,2	6,4
4.3 Huisvestingslasten	6,5	6,1	-0,4	6,7
4.4 Overige lasten	13,5	13,8	0,3	14,2
5 Financiële baten en lasten	-1,6	-1,6	0	-2,3
7 Resultaat deelnemingen	0,4	0,4	0	0,4
Resultaat (incl. afrondingsverschil)	1,2	3,6	2,4	3,2

6.3 ANALYSE VAN DE VERSCHILLEN TUSSEN DE REALISATIE EN DE BEGROTING

Bij de specificatie per onderwerp wordt een verklaring gegeven van de verschillen tussen de begroting 2017 en de realisatie 2017. Voor een diepere analyse verwijzen wij naar deel B (de jaarrekening) van dit geïntegreerd jaardocument.

RIJKSBIJDRAGE

De normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 2,2 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum ten gevolge van de compensatie van de toegenomen werkgeverslasten en de compensatie van de eenmalige uitkering van € 500 per medewerker.

OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN SUBSIDIES

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere geormerkte subsidies in verband met de in 2017 toegekende RIF Fieldlab PractICE subsidie en een correctie van de omzet 2016 in 2017 op de projecten RIF Model Regionaal Co-makership en RIF Regionaal Techniek Centrum 2020.

BATEN WERK IN OPDRACHTEN VAN DERDEN

De hogere opbrengsten van werk in opdracht van derden ad € 1,6 mln. is het gevolg van de extra verrichte inburgeringstrajecten door de toestroom van vluchtelingen, toename van de opbrengsten contractonderwijs en een toename van de overige baten in opdracht van derden.

OVERIGE BATEN

De toename van de overige baten met € 1,0 mln. wordt met name veroorzaakt door een toename van de detacheringsofbrengsten personeel ad € 0,3 mln., een stijgende opbrengst op de verkopen in de kantines ad € 0,3 mln., een toename in de opbrengsten excursies ad € 0,3 mln. en een toename in de overige baten ad € 0,1 mln.

PERSONEELSLASTEN

De totale personeelslasten nemen ten opzichte van de begroting toe met een bedrag van € 3,4 mln. Deze mutatie wordt met name veroorzaakt door dotaties aan de personele voorzieningen ad € 1,7 mln. mede veroorzaakt door het doteren aan de voorziening wachtgeld na het uitvoeren van een nulmeting door USG Restart. Tevens is er € 1.7 mln. meer inzet van personeel niet in loondienst geweest door extra inzet van personeel naar aanleiding van meer educatieve trajecten, groei van het aantal deelnemers alsmede door het inzetten van externe expertise ten aanzien van het in beeld brengen en beheersen van de wachtgeldpopulatie.

AFSCHRIJVINGSKOSTEN

De afschrijvingslasten zijn toegenomen met € 0,2 mln. met name vanwege een inhaalafschrijving op gebouwdelen B + C van het pand aan de Voltastraat te Hoogeveen. Er zal ver-/ nieuwbouw plaatsvinden aan dit pand waardoor de gebouwdelen B + C uiterlijk 2020 geheel gesloopt zullen zijn en gedeeltelijk herbouwd zullen worden.

6.4 VOORUITBLIK EN BEGROTING 2018

Voor 2018 kent de begroting een positief resultaat van € 3,2 mln. Deze doelstelling ligt € 2,7 mln. hoger vergeleken met de doelstelling van het geactualiseerde meerjarenmodel dat, in het kader van het project ten behoeve van de ver-/ en nieuwbouw van de locatie aan de Voltastraat in Hoogeveen, in juni 2017 is vastgesteld. De afwijking heeft voornamelijk

te maken met hogere rijksbijdragen als gevolg van de stijging van het macrobudget door de landelijke toename van het aantal mbo-deelnemers, de toename van het macrobudget kwaliteitsafspraken en als gevolg van uitstel van de invoering van de doelmatigheidskorting in het macro-budget.

Categorieën	werkelijk	begroting		verschil
		2017	2018	
3.1 Rijksbijdragen OCW	95,9	99	3,1	
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,4	1,6	0,2	
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	0,1	0	-0,1	
3.4 Baten werk in opdracht van derden	6,7	5,7	-1	
3.5 Overige baten	4,1	4,1	0	
4.1 Personeelslasten	78	78,1	-0,1	
4.2 Afschrijvingen	5,5	6,4	-0,9	
4.3 Huisvestingslasten	6,1	6,7	-0,6	
4.4 Overige lasten	13,8	14,1	-0,3	
5 Financiële baten en lasten	-1,6	-2,3	-0,7	
7 Resultaat deelnemingen	0,4	0,4	0	
Resultaat	3,6	3,2	-0,4	

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de baten en lasten.

RIJKSBIJDRAGEN OCW (+ € 3,1 MLN.)

De Rijksbijdragen OCW nemen ten opzichte van 2017 toe met € 3,1 mln. Dit komt door een stijging van de lumpsum met € 3,3 mln. en een daling van de overige subsidies OCW met € 0,2 mln.

Rijksbijdrage OCW (+/€ 3,3 mln.)

De rijksbijdragen betreft de lumpsum die het Alfa-college ontvangt voor de deelnemers en diploma's op basis van de telling van 1 oktober 2016 (t-2). De voor 2018 begrote lumpsum bedraagt € 85,2 mln.

De lumpsum voor het Alfa-college stijgt met € 3,3 mln. De onderliggende verklaringen hiervoor zijn de stijging in deelnemersaantallen per 1-1-2016 (+ € 1,1 mln.), de stijging in het marktaandeel van het Alfa-college (+ € 1,9 mln.), toename landelijk budget entree (+ € 0,1 mln.) en een toename van de bijdrage VAVO (+ € 0,2 mln.).

Overige subsidies OCW (-/€ 0,2 mln.)

De geormerkte subsidies dalen met € 0,2 mln. ten opzichte van de realisatie 2017. De geormerkte bijdrage RIF Fieldlab PracTICe stijgt met € 0,2 mln. Het project is op 1 juni 2017 van start gegaan waardoor er in 2017 voor een half jaar aan baten is toegerekend. In 2018 kennen we de baten voor een volledig jaar toe.

De baten RIF Model Regionaal Co-makership zijn € 0,2 mln. lager als gevolg van een correctie die in 2017 tot een eenmalige, hogere baten leidde. Het begrote bedrag in 2018 is conform de projectbegroting.

Ten slotte wordt het RIF RTC 2020 medio 2018 afgerond waardoor minder baten zijn verantwoord dan in 2017 (-/€ 0,2 mln.).

BATEN WERK IN OPDRACHT VAN DERDEN (-/€ 1,0 MLN.)

Ten opzichte van 2017 dalen de baten in opdracht van derden met € 1,0 mln.

De daling is het gevolg van lagere omzet van € 0,3 mln. bij het contractonderwijs.

De grote groep vluchtelingen die in 2016 met het inburgeringstraject is gestart, stroomt begin 2018 weer uit. De nieuwe instroom is in 2017 lager geweest, waardoor de opbrengst inburgeringscontracten daalt met € 0,4 mln. Tegenover deze afname staat ook een daling van de personele en materiële kosten.

De overige baten werk i.o.v. derden dalen met € 0,3 mln. door lagere projectopbrengsten.

PERSONEELSLASTEN (+ € 0,1 MLN.)

Ten opzichte van 2017 nemen de personele lasten met € 0,1 mln. toe. Tegenover een stijging van de kosten voor bruto lonen en salarissen met € 2,7 mln., staat een daling van de overige personele lasten met € 2,6 mln. Onderliggend worden de significante verschillen toegelicht.

De bruto lonen en salarissen stijgen met € 2,7 mln. ten opzichte van 2017. Dit is een gevolg van:

- stijging van het aantal fte's (€ 1,6 mln.);
- de periodieke salarisverhogingen in augustus (€ 0,4 mln.);
- doorstroming van docenten in het functiebouwwerk (€ 0,1 mln.);
- toename van de pensioenpremie wat leidt tot extra kosten (€ 0,6 mln.).

Voor 2018 is gemiddeld 996 fte's (excl. mobiliteit) begroot. Voor 2017 is gemiddeld 948 fte's (excl. mobiliteit) begroot, terwijl de gemiddelde bezetting over 2017 965,9 fte's (excl. mobiliteit) was. Het aantal deelnemers heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt. Dit heeft vooral geleid tot een groei van het aantal fte's bij het primaire proces en het direct onderwijsondersteunend personeel, terwijl het aantal fte's in de service-unit Bedrijfsvoering nagenoeg gelijk bleef. Voor 2018 is een uitbreiding van, vooral tijdelijke fte's aan de service-unit Bedrijfsvoering toegekend. Doordat de gemiddelde loonkosten van deze fte's veelal lager liggen dan de gemiddelde loonsom van het primaire proces, is het financiële effect van de toename in fte's dit jaar iets minder groot.

Ook de toename van het aantal projecten leidt tot de inzet van extra fte's op deze activiteiten. Bij VAVO stijgt de fte-inzet ten gevolge van de groei van het aantal deelnemers. Tegenover al deze stijgingen van extra fte-inzet daalt de inzet bij Educatie ten gevolge van de terugloop van het aantal inburgeraars.

De overige personele lasten dalen met € 2,6 mln. ten opzichte van 2017. Dit is een gevolg van:

- lagere dotatie aan de personele voorzieningen ad € 1,8 mln. In 2017 is voor een bedrag van € 2,0 mln. aan dotaties voor personele voorzieningen gedaan, terwijl in de begroting 2018 rekening gehouden is met € 0,2 mln.
- lagere begrote inzet werk derden ad € 1,8 mln.;
- hogere begrote scholingskosten ad € 0,7 mln.;
- lagere begrote uitkering wachtgelduitkering ad € 0,3 mln.

HUISVESTINGSLASTEN

Verwacht wordt dat de huisvestingslasten in 2018 € 0,6 mln. hoger zullen uitvallen als gevolg van uitgestelde schilderwerkzaamheden vanuit 2016 naar 2017 (€ 0,1 mln.), hogere kosten voor schoonmaak (€ 0,1 mln.), hogere begrote energielasten (€ 0,1 mln.), extra inzet security hosts (€ 0,1 mln.) en diverse hogere bijstellingen in de begroting 2018 ten opzichte van 2017 (€ 0,2 mln.).

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

In 2018 is de verwachting dat de financiële baten en lasten met € 0,7 mln. toenemen. We gaan ervan uit onze ING-leningen over te kunnen sluiten naar schatkistbankieren. Hierbij is rekening gehouden met een te betalen boeterente bij de ING-bank van € 1,1 mln. en een lagere rentelast in 2018 van € 0,4 mln.

FINANCIËN

6.1 TOELICHTING COLLEGE VAN BESTUUR

INLEIDING

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

In deel B van dit geïntegreerd jaardocument is in hoofdstuk 3 de staat van baten en lasten 2017 opgenomen. Voor 2017 was een resultaat begroot van € 1,2 mln. positief. Het uiteindelijke resultaat over 2017 is € 3,6 mln. positief. Dit verbeterde resultaat wordt met name veroorzaakt door diverse financiële significante mee- en tegenvallers ten opzichte van de begroting 2017.

Financiële meevallers waren:

- de normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 2,2 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum door de compensatie van de toegenomen werkgeverslasten en de compensatie van de eenmalige uitkering van € 500 per medewerker;
- de overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere geormerkte subsidies in verband met de in 2017 toegekende RIF Fieldlab PractICE subsidie en een correctie van de omzet 2016 in 2017 op de projecten RIF Model Regionaal Co-makership en RIF Regionaal Techniek Centrum 2020;
- hogere opbrengsten van de overige overheidsbijdragen en subsidies als gevolg van hogere opbrengsten van met name Educatie ad € 0,3 mln.;
- hogere opbrengsten werk in opdracht van derden ad € 1,6 mln. als gevolg van de extra verrichte inburgeringstrajecten door de toestroom van vluchtelingen, toename van de opbrengsten contractonderwijs en een toename van de overige baten in opdracht van derden;
- hogere overige baten ad € 1,0 mln. voornamelijk veroorzaakt door meer omzet behaald vanuit detacheringen en een toename van de omzet catering;
- lagere huisvestingslasten ad € 0,4 mln. voornamelijk veroorzaakt door lagere energielasten en het succesvol bezwaar maken tegen WOZ-beschikkingen.

Financiële tegenvallers waren:

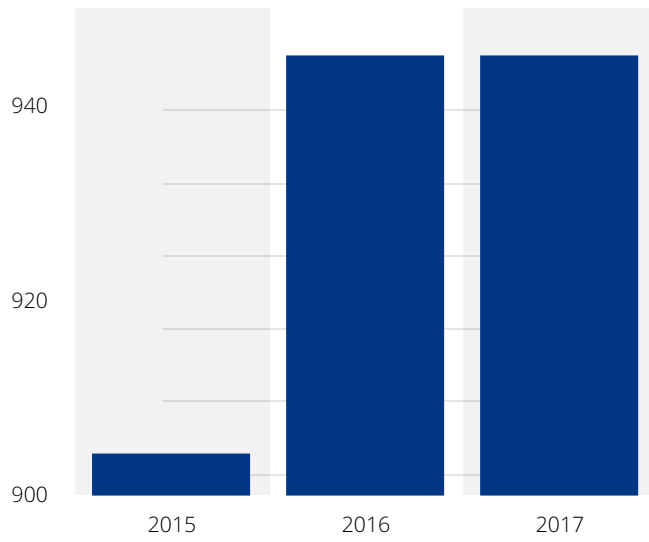
- hogere mutatie van de personele voorziening ad € 1,7 mln. mede veroorzaakt door het doteren aan de voorziening wachtgeld na het uitvoeren van een nulmeting door USG Restart;
- meer inzet van personeel niet in loondienst door extra inzet van personeel naar aanleiding van meer educatieve trajecten, groei van het aantal deelnemers alsmede door het inzetten van externe expertise ten aanzien van het in beeld brengen en beheersen van de wachtgeldpopulatie. (€ 1,6 mln.);

- hogere afschrijvingslasten ad € 0,3 mln. vanwege een inhaalafschrijving op de gebouwdelen B + C van het pand aan de Voltastraat te Hoogeveen;
- hogere cateringkosten ad € 0.3 mln.;
- hogere overige lasten ad € 0,1 mln.

De bovenstaande opsomming van mee- en tegenvallers laat zien dat er niet-beïnvloedbare factoren zijn die eraan bijdragen dat er een aanzienlijk verschil is tussen het begrote en het gerealiseerde resultaat 2017. Bij het analyseren van de oorzaken van dit verschil constateerden we echter ook dat er intern verbeterlagen mogelijk zijn in het prognosticeren van financiële resultaten.

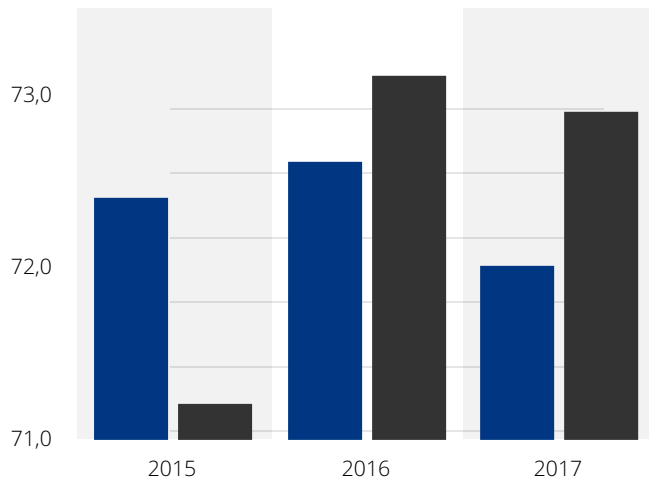
Het gemiddelde aantal fte's is ten opzichte van de begroting gestegen met 18 fte's. Het p-aandeel is ultimo 2017 uitgekomen op 72,0%; dat is 0,9% lager dan het begrote percentage van 72,9%. De verklaring voor deze verlaging, ondanks een stijgend aantal fte's, komt doordat de totale omzet procentueel meer is gestegen ten opzichte van de begroting dan de personele lasten.

AANTAL FTE'S ULTIMO (EXCL. MOBILITEIT)



■ Aantal FTE's ultimo

P-AANDEEL ULTIMO



■ P-aandeel (pers.kosten/tot. baten in %)

BALANS ULTIMO 2017

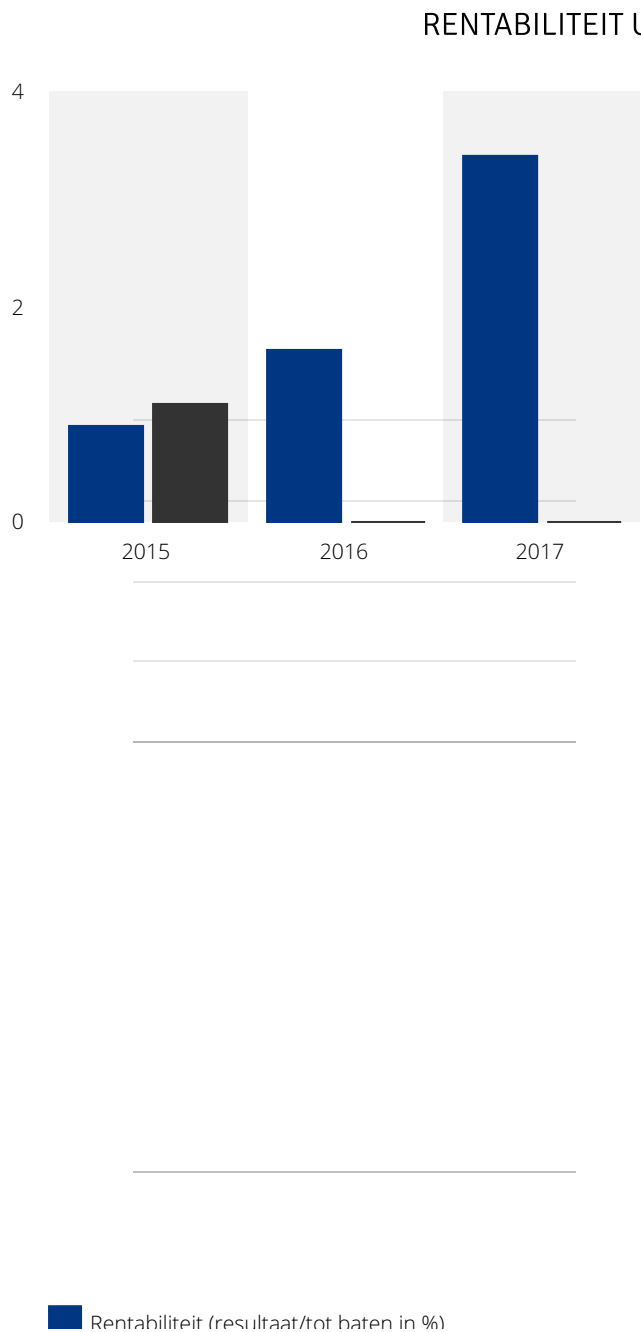
In de balans 2017 (zie hoofdstuk 2 in deel B van dit geïntegreerd jaardocument) is zichtbaar dat het balanstotaal is toegenomen van € 105,5 mln. naar € 110,3 mln. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de toename van de liquide middelen met € 7,4 mln. alsmede de afname van de vaste activa van € 85,9 mln. in 2016 naar € 82,3 mln. in 2017. Deze afname heeft te maken met een afschrijvingslast die € 3,0 mln. hoger is dan in 2017 is geïnvesteerd en door een inhaalafschrijving van € 0,3 mln. van de gebouwdelen B + C van het gebouw aan de Voltastraat in Hoogeveen. Daarnaast zijn de kortlopende vorderingen gestegen t.o.v. 2016 met € 1,0 mln. Dit betreft een stijging als gevolg van vooruitgefactureerde termijnen ten behoeve van de inburgeringstrajecten.

Door het positieve resultaat neemt het eigen vermogen met € 3,6 mln. toe. De in 2014 in gang gezette acties om de verlieslatende exploitatie van contractactiviteiten om te buigen naar minimaal neutrale resultaten hebben in 2017 een

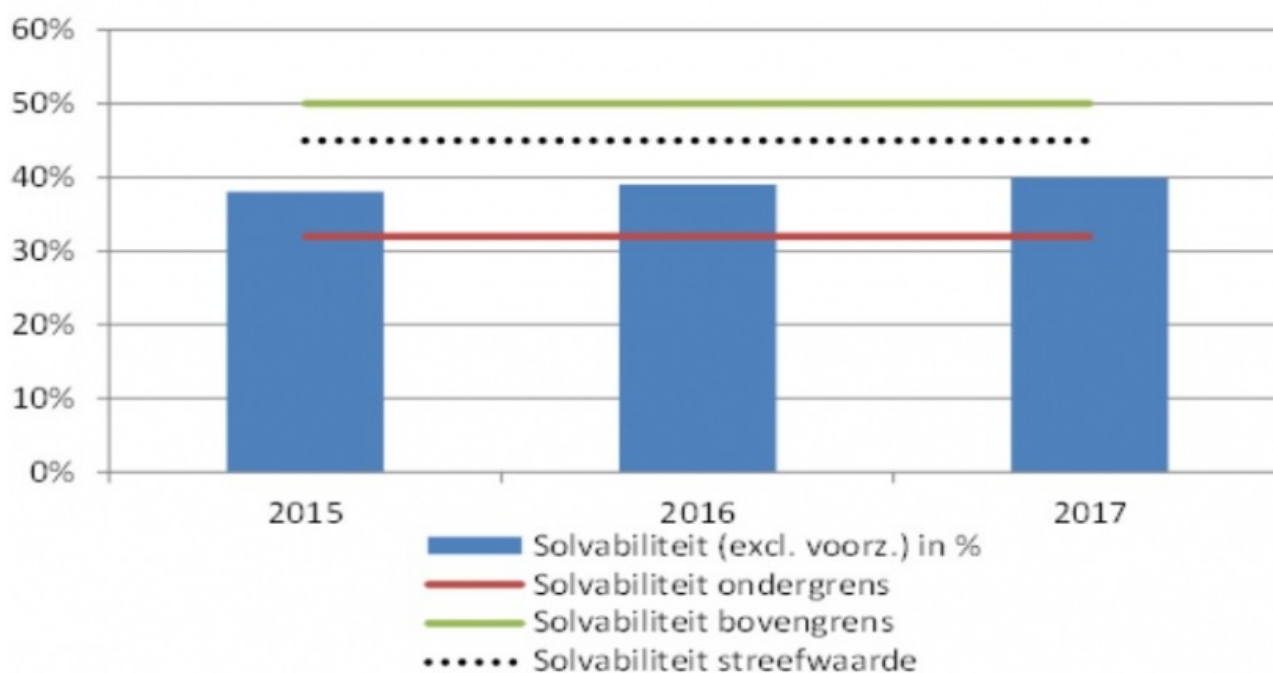
winst opgeleverd van € 0,2 mln. Hierdoor wordt de negatieve reserve van contractactiviteiten wederom verder teruggedrongen.

De personeelsvoorzieningen zijn toegenomen met € 1,9 mln. Dit heeft voornamelijk te maken met een herbeoordeling van de wachtgeldvoorziening waardoor er een dotatie aan deze voorziening heeft plaatsgevonden.

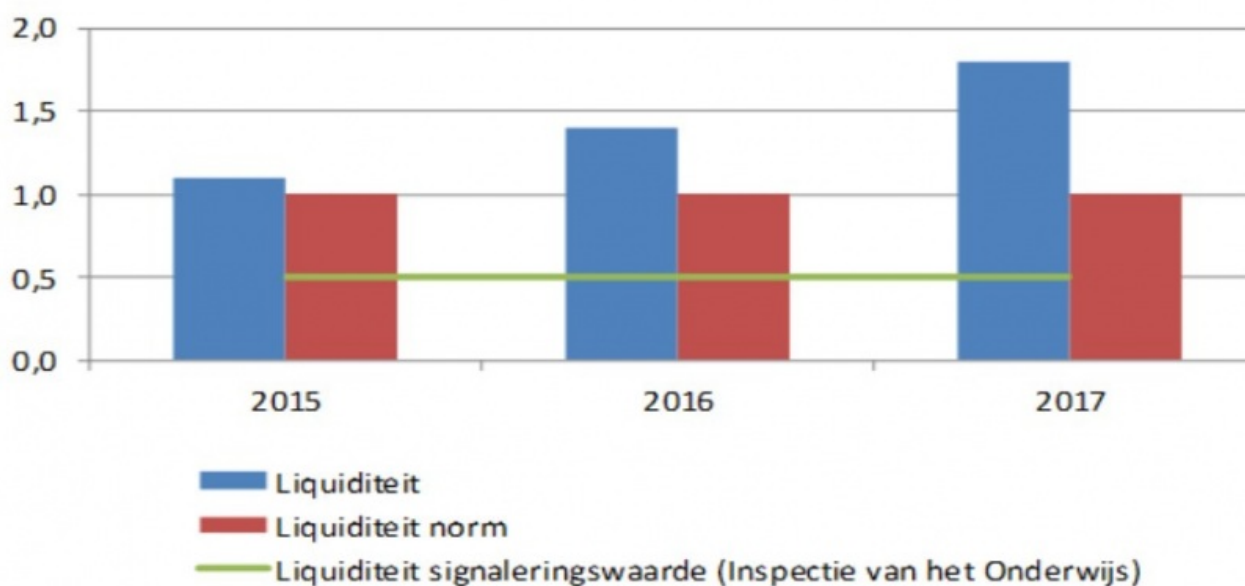
Hieronder volgt een grafische weergave van de ontwikkeling van de belangrijkste kengetallen in de afgelopen drie jaar:



SOLVABILITEIT ULTIMO



LIQUIDITEIT ULTIMO



ONTWIKKELINGEN 2018

Onze begrote omzet in 2018 bedraagt € 110,5 mln.; dat is € 2,3 mln. hoger dan de omzet in 2017. T.o.v. 2017 stijgt de lumpsum (inclusief Prestatiebox) met € 3,1 mln. Deze stijging is voor een belangrijk deel te danken aan de sterke toename van het aantal deelnemers per 1 oktober 2016, de toename van het macrobudget t.b.v. de Prestatiebox en het uitstellen van de invoering van de doelmatigheidskorting in het macrobudget.

De Rijksbekostiging kent een t-2 financieringssysteem, waardoor wij de gerealiseerde groei van het aantal studenten van de afgelopen jaren reeds hebben voorgefinancierd, terwijl wij daar nu Rijksbekostiging voor krijgen. Hierdoor ontstaat, mede gezien onze geprognosticeerde positieve resultaten vanuit het Meerjarenmodel, financiële ruimte voor extra uitgaven. Mede op grond hiervan is besloten om, na inventariserende gesprekken met de budgethouders, tijdelijk extra formatie toe te kennen aan de regio's (8 fte) en de service-unit Bedrijfsvoering (3 fte) ten bedrage van € 0,7 mln. Ook heeft dat geleid tot ons besluit – aansluitend bij onze strategische doelen – om € 0,4 mln. extra beschikbaar te stellen voor scholing van onze medewerkers en € 0,2 mln. voor internationalisering. Daarnaast biedt ons dit de mogelijkheid om de boeterente van € 1,1 mln. te betalen aan de ING i.v.m. de voorgenomen herfinanciering van de leningen voor de Boumaboulevard door middel van schatkistbankieren. Door deze boete te betalen kan onze rentelast in de komende jaren aanzienlijk lager worden.

Al met al is een resultaat van € 3,2 mln. – afgezet tegen onze financiële meerjarenpositie en onze insteek onze middelen zoveel mogelijk in te zetten voor het onderwijs – te hoog. In dit verband hebben we overwogen om de ratio's in onze allocatiesystematiek te verlagen. Daartoe hebben we niet besloten, omdat een dergelijke verlaging niet een direct effect heeft op de verlaging van de beleefde werkdruk en omdat die ratio-verlaging mogelijk al in 2019 weer moet worden terug-gedraaid. De omvang van het begrote resultaat biedt ons wel de mogelijkheid om in gesprek te gaan met de organisatie over eventuele knelpunten en hoe die op te lossen. Het kan dus zijn dat het gerealiseerde resultaat 2018 lager wordt dan het begrote resultaat.

Het begrote resultaat van 2018 kan ook nog negatief beïnvloed worden door de volgende omstandigheden:

- in het bekostigingsoverleg van de MBO Raad is gemeld dat op sectorniveau voor 2018 mogelijk nog twee taakstellingen worden opgelegd: een zo goed als zekere taakstelling van € 33 mln. ten gevolge van de overgang van het 'groene' mbo van het Ministerie van Economische Zaken naar het Ministerie van OCW en een nog onzekere taakstelling van in totaal € 25 mln. als efficiencykorting. Voor het Alfa-college zou dat voor 2018 nog in een taakstelling van maximaal € 1,2 mln. kunnen resulteren.
- de bonden hebben de MBO Raad laten weten dat ze voor 2018 een loonsverhoging vragen voor alle medewerkers in de sector van 3,5%. Indien die looneis wordt gehonoreerd, betekent dat voor het Alfa-college een stijging van het totaal van de salariskosten met plm. € 2,0 mln. Wat het effect daarvan is op het resultaat van het Alfa-college, hangt af van de eventuele (gedeeltelijke) compensatie door de overheid van deze loonstijging.
- voor de ver-/nieuwbouw van het gebouw aan de Voltastraat in Hoogeveen is aanvankelijk uitgegaan van een budget van € 6,4 mln. De markt voor ver- en nieuwbouw is het laatste jaar door de aantrekkende economie sterk veranderd. Het is mogelijk dat de wensen m.b.t. de revitalisatie van dit gebouw – op basis van een best value procurement-aanbesteding waarbinnen we met regionale partners ook zoveel mogelijk willen realiseren door circulair te bouwen – niet binnen dit budget kunnen realiseren. Daarom is een kansendossier ter waarde van maximaal € 4 mln. in de aanbestedingsprocedure meegenomen. Gelet op het meerjarenperspectief is deze investering een verantwoorde keuze.

6.2 TREASURYVERSLAG, VERMOGENSPOSITIE EN

KENGETALLEN

TREASURYVERSLAG

Het in 2016 vastgestelde treasurystatuut is in overeenstemming gebracht met de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Uitgangspunt van ons treasurybeleid is het waarborgen van de continuïteit van de onderwijskundige kerntaken 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 norm 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 2017 40%.

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

UITSTAAND VREEMD VERMOGEN

	rente %	Looptijd lening	Rentevast periode	stand per 1-1-2017	aangegeven leningen	aflossing	stand per 31-12-2017	looptijd >1jaar	looptijd >5 jaar
Overige langlopende schulden									
Ministerie van Financiën	3,39%	09/24/2035	09/24/2035	7.740.000	0	430.000	7.310.000	7.310.000	5.590.000
Ministerie van Financiën	3,78%	09/ 3/2035	09/ 3/2035	5.700.000	0	316.667	5.383.333	5.383.333	4.116.668
Ministerie van Financiën	0,10%	08/31/2021	08/31/2021	9.600.000	0	0	9.600.000	9.600.000	0
ING 650118294	4,50%	03/ 1/2038	03/ 1/2018	12.750.000	0	600.000	12.150.000	12.150.000	9.750.000
ING 650142330	4,95%	03/ 1/2038	03/ 1/2021	8.500.000	0	400.000	8.100.000	8.100.000	6.500.000
Uitstaand vreemd vermogen				44.290.000	0	1.746.667	42.543.333	42.543.333	25.956.668

ingediend voor het
wij eind juni een beslissing van het

6 mln. Van dit bedrag is € 3,9 mln.
ad € 0,2 mln. gebruikt om de
roegen aan de reserve cursusgeld.

Daarnaast is per saldo € 0,3 uit de bestemmingsreserve VAVO en € 0,2 uit de Boekenreserve vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve. Tevens is er een nieuwe private bestemmingsreserve gevormd met een negatief saldo ad € 0,1 mln.

Het saldo van de voorzieningen ultimo 2017 is met een bedrag van € 2,0 mln. gestegen ten opzichte van ultimo 2016. De wachtgeldvoorziening is toegenomen met € 1,2 mln., de ambtsjubileumvoorziening is gestegen met € 0,3 mln., de voorziening voor duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof) is gestegen met € 0,3 mln. De voorzieningen langdurig ziekteverzuim en transitievergoedingen zijn gezamenlijk toegenomen met € 0,2 mln.

De langlopende schulden zijn per saldo afgenomen met € 2,0 mln. Totaal is er voor € 0,4 mln. aan nieuwe verplichtingen aangegaan. Tegenover de nieuw aangegane verplichtingen staat een aflossing van in totaal € 2,4 mln.

ONTWIKKELING EIGEN VERMOGEN

Categorieën	2017	2016	2015
Algemene reserve	43.402,0	39.537,5	38.394,9
Bestemmingsreserve	1.401,9	1.619,4	1.163,5
Herwaarderingsreserve			
Statutaire reserve	1,1	1,1	1,1
Totaal eigen vermogen	44.805,0	41.158,0	39.559,5

KENGETALLEN

Categorieën	2017	2016	2015
Ongewogen bekostigd[2]			
Aantal deelnemers BOL	9.734	9.834	9.457
Aantal deelnemers BBL	2.176	2.042	1.892
Aantal deelnemers totaal	11.910	11.876	11.349
Aantal diploma's	3.730	3.830	3.552
Categorieën	2017	2016	2015
Aantal fte's ultimo[3]	973,9	945,1	905,5
P-aandeel (pers.kosten/tot.baten in %)	72,00%	72,60%	72,40%
Solvabiliteit (excl. voorz. in %)	40%	39%	38%
Rentabiliteit (resultaat/tot.baten in %)	3,4%	1,6%	0,9%
Liquiditeit (vlottende activa /kortl.schulden)	1,8	1,4	1,1
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijv. gebouwen en terreinen)/tot.lasten)	0,09	0,09	0,09
Weerstandsvermogen (eigen vermogen/totale baten)	0,4	0,4	0,4
Investeringen x € 1 miljoen	2,1	1,9	1,9

[1] De kengetallen solvabiliteit en liquiditeit in de vergelijkende cijfers 2016 zijn aangepast t.o.v. het definitieve geïntegreerd jaardocument 2016 ten gevolge van een presentatiewijziging in de jaarrekening. Een toelichting is opgenomen onder deel B.1 'Grondslagen voor de jaarrekening'.

[2] De aantallen ongewogen bekostigde deelnemers 2017 en het aantal diploma's 2017 zijn gebaseerd op de laatste terugmelding bekostigingsgegevens d.d. 2 maart 2018 en wijken af van de getallen uit de begroting 2018 welke gebaseerd zijn op een oudere rapportage.

[3] Het aantal fte's ultimo 2017 is exclusief 0,2 fte mobiliteit, ultimo 2016 is exclusief 0,2 fte's mobiliteit en ultimo 2015 exclusief 1,4 fte's mobiliteit.

TOELICHTING BIJ DE KENGETALLEN

Het totaal aantal ongewogen bekostigde deelnemers is met 0,29% gestegen ten opzichte van 2016. Onderliggend zijn er lichte verschillen te noteren: zo is het aantal BOL-deelnemers met 1,0% gedaald, terwijl het aantal BBL-deelnemers met 6,7% gestegen is.

Het aantal verstrekte diploma's 2017 daalt ten opzichte van het voorgaande jaar met 100. De groei van het aantal deelnemers en de daling van het aantal diploma's leidt naar verwachting, door de t-2 systematiek, tot een gelijkblijvende Rijksbijdrage in 2019.

Ten opzicht van 2016 ligt het aantal fte's ultimo 2017 ongeveer 29 fte hoger. Een stijgend aantal deelnemers en inburgeringstrajecten, alsmede meer omzet VAVO hebben tot deze stijging geleid. Door hogere Rijksbijdragen in relatie tot de t-2 financieringssysteem, waarbij wij de grote groei van het aantal deelnemers van de laatste jaren voorgefinancierd hebben, is de financiële ruimte ook aanwezig om een hoger aantal fte's in te zetten. Een deel van de toename van het aantal fte's bestaat uit vaste formatie. Ondanks dat de flexibele schil ultimo 2017 lager ligt dan ultimo 2016, is er nog een afdoende flexibele schil aanwezig (16,7%). De flexibele schil geeft het aandeel van de tijdelijke formatie ten opzichte van de totale formatie van het Alfa-college aan.

VERGELIJKING REALISATIE 2017 VERSUS DE VOOR 2017 BEGROTE CIJFERS

VERSCHILLEN REALISATIE 2017 MET BEGROTING 2017 EN 2018 (X € 1 MLN.)

Categorieën	Begroting 2017	Werkelijk 2017	Verschil 2017	Begroting 2018
3.1 Rijksbijdragen	92,8	95,9	3,1	99
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,1	1,4	0,3	1,6
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	0,1	0,1	0	0,1
3.4 Baten werk in opdracht van derden	5,2	6,7	1,5	5,7
3.5 Overige baten	3,1	4,1	1	4,1
4.1 Personeelslasten	74,6	78	3,4	78,1
4.2 Afschrijvingen	5,3	5,5	0,2	6,4
4.3 Huisvestingslasten	6,5	6,1	-0,4	6,7
4.4 Overige lasten	13,5	13,8	0,3	14,2
5 Financiële baten en lasten	-1,6	-1,6	0	-2,3
7 Resultaat deelnemingen	0,4	0,4	0	0,4
Resultaat (incl. afrondingsverschil)	1,2	3,6	2,4	3,2

6.3 ANALYSE VAN DE VERSCHILLEN TUSSEN DE REALISATIE EN DE BEGROTING

Bij de specificatie per onderwerp wordt een verklaring gegeven van de verschillen tussen de begroting 2017 en de realisatie 2017. Voor een diepere analyse verwijzen wij naar deel B (de jaarrekening) van dit geïntegreerd jaardocument.

RIJKSBIJDRAGE

De normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 2,2 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum ten gevolge van de compensatie van de toegenomen werkgeverslasten en de compensatie van de eenmalige uitkering van € 500 per medewerker.

OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN SUBSIDIES

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere geormerkte subsidies in verband met de in 2017 toegekende RIF Fieldlab PractICE subsidie en een correctie van de omzet 2016 in 2017 op de projecten RIF Model Regionaal Co-makership en RIF Regionaal Techniek Centrum 2020.

BATEN WERK IN OPDRACHTEN VAN DERDEN

De hogere opbrengsten van werk in opdracht van derden ad € 1,6 mln. is het gevolg van de extra verrichte inburgeringstrajecten door de toestroom van vluchtelingen, toename van de opbrengsten contractonderwijs en een toename van de overige baten in opdracht van derden.

OVERIGE BATEN

De toename van de overige baten met € 1,0 mln. wordt met name veroorzaakt door een toename van de detacheringsofbrengsten personeel ad € 0,3 mln., een stijgende opbrengst op de verkopen in de kantines ad € 0,3 mln., een toename in de opbrengsten excursies ad € 0,3 mln. en een toename in de overige baten ad € 0,1 mln.

PERSONEELSLASTEN

De totale personeelslasten nemen ten opzichte van de begroting toe met een bedrag van € 3,4 mln. Deze mutatie wordt met name veroorzaakt door dotaties aan de personele voorzieningen ad € 1,7 mln. mede veroorzaakt door het doteren aan de voorziening wachtgeld na het uitvoeren van een nulmeting door USG Restart. Tevens is er € 1.7 mln. meer inzet van personeel niet in loondienst geweest door extra inzet van personeel naar aanleiding van meer educatieve trajecten, groei van het aantal deelnemers alsmede door het inzetten van externe expertise ten aanzien van het in beeld brengen en beheersen van de wachtgeldpopulatie.

AFSCHRIJVINGSKOSTEN

De afschrijvingslasten zijn toegenomen met € 0,2 mln. met name vanwege een inhaalafschrijving op gebouwdelen B + C van het pand aan de Voltastraat te Hoogeveen. Er zal ver-/ nieuwbouw plaatsvinden aan dit pand waardoor de gebouwdelen B + C uiterlijk 2020 geheel gesloopt zullen zijn en gedeeltelijk herbouwd zullen worden.

6.4 VOORUITBLIK EN BEGROTING 2018

Voor 2018 kent de begroting een positief resultaat van € 3,2 mln. Deze doelstelling ligt € 2,7 mln. hoger vergeleken met de doelstelling van het geactualiseerde meerjarenmodel dat, in het kader van het project ten behoeve van de ver-/ en nieuwbouw van de locatie aan de Voltastraat in Hoogeveen, in juni 2017 is vastgesteld. De afwijking heeft voornamelijk

te maken met hogere rijksbijdragen als gevolg van de stijging van het macrobudget door de landelijke toename van het aantal mbo-deelnemers, de toename van het macrobudget kwaliteitsafspraken en als gevolg van uitstel van de invoering van de doelmatigheidskorting in het macro-budget.

Categorieën	werkelijk	begroting		verschil
		2017	2018	
3.1 Rijksbijdragen OCW	95,9	99	3,1	
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,4	1,6	0,2	
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	0,1	0	-0,1	
3.4 Baten werk in opdracht van derden	6,7	5,7	-1	
3.5 Overige baten	4,1	4,1	0	
4.1 Personeelslasten	78	78,1	-0,1	
4.2 Afschrijvingen	5,5	6,4	-0,9	
4.3 Huisvestingslasten	6,1	6,7	-0,6	
4.4 Overige lasten	13,8	14,1	-0,3	
5 Financiële baten en lasten	-1,6	-2,3	-0,7	
7 Resultaat deelnemingen	0,4	0,4	0	
Resultaat	3,6	3,2	-0,4	

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de baten en lasten.

RIJKSBIJDRAGEN OCW (+ € 3,1 MLN.)

De Rijksbijdragen OCW nemen ten opzichte van 2017 toe met € 3,1 mln. Dit komt door een stijging van de lumpsum met € 3,3 mln. en een daling van de overige subsidies OCW met € 0,2 mln.

Rijksbijdrage OCW (+/€ 3,3 mln.)

De rijksbijdragen betreft de lumpsum die het Alfa-college ontvangt voor de deelnemers en diploma's op basis van de telling van 1 oktober 2016 (t-2). De voor 2018 begrote lumpsum bedraagt € 85,2 mln.

De lumpsum voor het Alfa-college stijgt met € 3,3 mln. De onderliggende verklaringen hiervoor zijn de stijging in deelnemersaantallen per 1-1-2016 (+ € 1,1 mln.), de stijging in het marktaandeel van het Alfa-college (+ € 1,9 mln.), toename landelijk budget entree (+ € 0,1 mln.) en een toename van de bijdrage VAVO (+ € 0,2 mln.).

Overige subsidies OCW (-/€ 0,2 mln.)

De geormerkte subsidies dalen met € 0,2 mln. ten opzichte van de realisatie 2017. De geormerkte bijdrage RIF Fieldlab PracTICe stijgt met € 0,2 mln. Het project is op 1 juni 2017 van start gegaan waardoor er in 2017 voor een half jaar aan baten is toegerekend. In 2018 kennen we de baten voor een volledig jaar toe.

De baten RIF Model Regionaal Co-makership zijn € 0,2 mln. lager als gevolg van een correctie die in 2017 tot een eenmalige, hogere baten leidde. Het begrote bedrag in 2018 is conform de projectbegroting.

Ten slotte wordt het RIF RTC 2020 medio 2018 afgerond waardoor minder baten zijn verantwoord dan in 2017 (-/€ 0,2 mln.).

BATEN WERK IN OPDRACHT VAN DERDEN (-/€ 1,0 MLN.)

Ten opzichte van 2017 dalen de baten in opdracht van derden met € 1,0 mln.

De daling is het gevolg van lagere omzet van € 0,3 mln. bij het contractonderwijs.

De grote groep vluchtelingen die in 2016 met het inburgeringstraject is gestart, stroomt begin 2018 weer uit. De nieuwe instroom is in 2017 lager geweest, waardoor de opbrengst inburgeringscontracten daalt met € 0,4 mln. Tegenover deze afname staat ook een daling van de personele en materiële kosten.

De overige baten werk i.o.v. derden dalen met € 0,3 mln. door lagere projectopbrengsten.

PERSONEELSLASTEN (+ € 0,1 MLN.)

Ten opzichte van 2017 nemen de personele lasten met € 0,1 mln. toe. Tegenover een stijging van de kosten voor bruto lonen en salarissen met € 2,7 mln., staat een daling van de overige personele lasten met € 2,6 mln. Onderliggend worden de significante verschillen toegelicht.

De bruto lonen en salarissen stijgen met € 2,7 mln. ten opzichte van 2017. Dit is een gevolg van:

- stijging van het aantal fte's (€ 1,6 mln.);
- de periodieke salarisverhogingen in augustus (€ 0,4 mln.);
- doorstroming van docenten in het functiebouwwerk (€ 0,1 mln.);
- toename van de pensioenpremie wat leidt tot extra kosten (€ 0,6 mln.).

Voor 2018 is gemiddeld 996 fte's (excl. mobiliteit) begroot. Voor 2017 is gemiddeld 948 fte's (excl. mobiliteit) begroot, terwijl de gemiddelde bezetting over 2017 965,9 fte's (excl. mobiliteit) was. Het aantal deelnemers heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt. Dit heeft vooral geleid tot een groei van het aantal fte's bij het primaire proces en het direct onderwijsondersteunend personeel, terwijl het aantal fte's in de service-unit Bedrijfsvoering nagenoeg gelijk bleef. Voor 2018 is een uitbreiding van, vooral tijdelijke fte's aan de service-unit Bedrijfsvoering toegekend. Doordat de gemiddelde loonkosten van deze fte's veelal lager liggen dan de gemiddelde loonsom van het primaire proces, is het financiële effect van de toename in fte's dit jaar iets minder groot.

Ook de toename van het aantal projecten leidt tot de inzet van extra fte's op deze activiteiten. Bij VAVO stijgt de fte-inzet ten gevolge van de groei van het aantal deelnemers. Tegenover al deze stijgingen van extra fte-inzet daalt de inzet bij Educatie ten gevolge van de terugloop van het aantal inburgeraars.

De overige personele lasten dalen met € 2,6 mln. ten opzichte van 2017. Dit is een gevolg van:

- lagere dotatie aan de personele voorzieningen ad € 1,8 mln. In 2017 is voor een bedrag van € 2,0 mln. aan dotaties voor personele voorzieningen gedaan, terwijl in de begroting 2018 rekening gehouden is met € 0,2 mln.
- lagere begrote inzet werk derden ad € 1,8 mln.;
- hogere begrote scholingskosten ad € 0,7 mln.;
- lagere begrote uitkering wachtgelduitkering ad € 0,3 mln.

HUISVESTINGSLASTEN

Verwacht wordt dat de huisvestingslasten in 2018 € 0,6 mln. hoger zullen uitvallen als gevolg van uitgestelde schilderwerkzaamheden vanuit 2016 naar 2017 (€ 0,1 mln.), hogere kosten voor schoonmaak (€ 0,1 mln.), hogere begrote energielasten (€ 0,1 mln.), extra inzet security hosts (€ 0,1 mln.) en diverse hogere bijstellingen in de begroting 2018 ten opzichte van 2017 (€ 0,2 mln.).

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

In 2018 is de verwachting dat de financiële baten en lasten met € 0,7 mln. toenemen. We gaan ervan uit onze ING-leningen over te kunnen sluiten naar schatkistbankieren. Hierbij is rekening gehouden met een te betalen boeterente bij de ING-bank van € 1,1 mln. en een lagere rentelast in 2018 van € 0,4 mln.

FINANCIËN

6.1 TOELICHTING COLLEGE VAN BESTUUR

INLEIDING

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

In deel B van dit geïntegreerd jaardocument is in hoofdstuk 3 de staat van baten en lasten 2017 opgenomen. Voor 2017 was een resultaat begroot van € 1,2 mln. positief. Het uiteindelijke resultaat over 2017 is € 3,6 mln. positief. Dit verbeterde resultaat wordt met name veroorzaakt door diverse financiële significante mee- en tegenvallers ten opzichte van de begroting 2017.

Financiële meevallers waren:

- de normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 2,2 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum door de compensatie van de toegenomen werkgeverslasten en de compensatie van de eenmalige uitkering van € 500 per medewerker;
- de overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere geormerkte subsidies in verband met de in 2017 toegekende RIF Fieldlab PractICE subsidie en een correctie van de omzet 2016 in 2017 op de projecten RIF Model Regionaal Co-makership en RIF Regionaal Techniek Centrum 2020;
- hogere opbrengsten van de overige overheidsbijdragen en subsidies als gevolg van hogere opbrengsten van met name Educatie ad € 0,3 mln.;
- hogere opbrengsten werk in opdracht van derden ad € 1,6 mln. als gevolg van de extra verrichte inburgeringstrajecten door de toestroom van vluchtelingen, toename van de opbrengsten contractonderwijs en een toename van de overige baten in opdracht van derden;
- hogere overige baten ad € 1,0 mln. voornamelijk veroorzaakt door meer omzet behaald vanuit detacheringen en een toename van de omzet catering;
- lagere huisvestingslasten ad € 0,4 mln. voornamelijk veroorzaakt door lagere energielasten en het succesvol bezwaar maken tegen WOZ-beschikkingen.

Financiële tegenvallers waren:

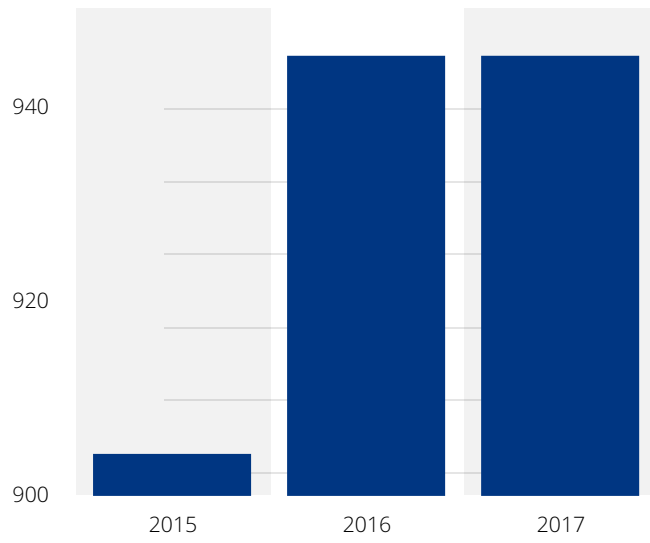
- hogere mutatie van de personele voorziening ad € 1,7 mln. mede veroorzaakt door het doteren aan de voorziening wachtgeld na het uitvoeren van een nulmeting door USG Restart;
- meer inzet van personeel niet in loondienst door extra inzet van personeel naar aanleiding van meer educatieve trajecten, groei van het aantal deelnemers alsmede door het inzetten van externe expertise ten aanzien van het in beeld brengen en beheersen van de wachtgeldpopulatie. (€ 1,6 mln.);

- hogere afschrijvingslasten ad € 0,3 mln. vanwege een inhaalafschrijving op de gebouwdelen B + C van het pand aan de Voltastraat te Hoogeveen;
- hogere cateringkosten ad € 0.3 mln.;
- hogere overige lasten ad € 0,1 mln.

De bovenstaande opsomming van mee- en tegenvallers laat zien dat er niet-beïnvloedbare factoren zijn die eraan bijdragen dat er een aanzienlijk verschil is tussen het begrote en het gerealiseerde resultaat 2017. Bij het analyseren van de oorzaken van dit verschil constateerden we echter ook dat er intern verbeterlagen mogelijk zijn in het prognosticeren van financiële resultaten.

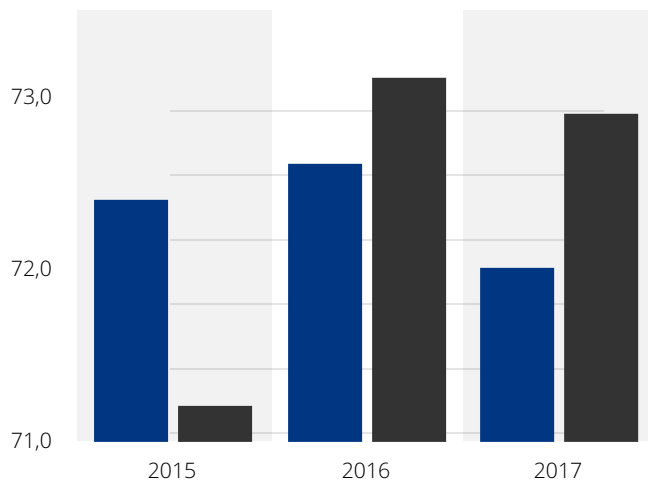
Het gemiddelde aantal fte's is ten opzichte van de begroting gestegen met 18 fte's. Het p-aandeel is ultimo 2017 uitgekomen op 72,0%; dat is 0,9% lager dan het begrote percentage van 72,9%. De verklaring voor deze verlaging, ondanks een stijgend aantal fte's, komt doordat de totale omzet procentueel meer is gestegen ten opzichte van de begroting dan de personele lasten.

AANTAL FTE'S ULTIMO (EXCL. MOBILITEIT)



■ Aantal FTE's ultimo

P-AANDEEL ULTIMO



■ P-aandeel (pers kosten/tot -baten in %)

BALANS ULTIMO 2017

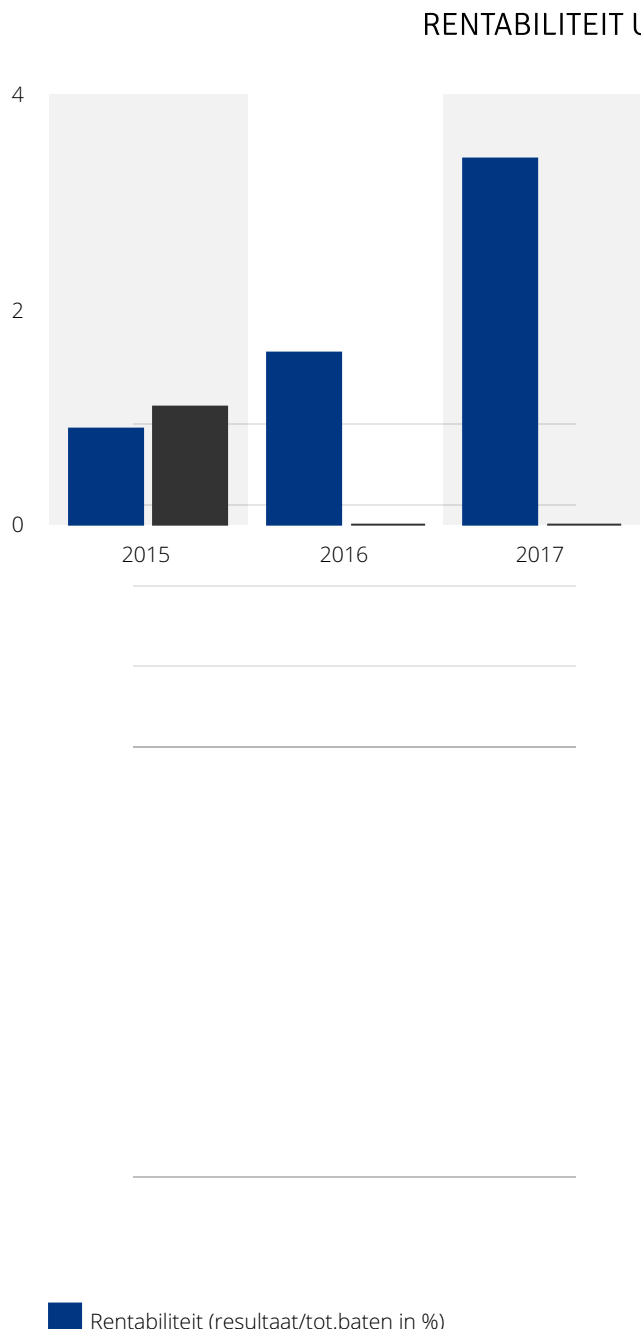
In de balans 2017 (zie hoofdstuk 2 in deel B van dit geïntegreerd jaardocument) is zichtbaar dat het balanstotaal is toegenomen van € 105,5 mln. naar € 110,3 mln. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de toename van de liquide middelen met € 7,4 mln. alsmede de afname van de vaste activa van € 85,9 mln. in 2016 naar € 82,3 mln. in 2017. Deze afname heeft te maken met een afschrijvingslast die € 3,0 mln. hoger is dan in 2017 is geïnvesteerd en door een inhaalafschrijving van € 0,3 mln. van de gebouwdelen B + C van het gebouw aan de Voltastraat in Hoogeveen. Daarnaast zijn de kortlopende vorderingen gestegen t.o.v. 2016 met € 1,0 mln. Dit betreft een stijging als gevolg van vooruitgefactureerde termijnen ten behoeve van de inburgeringstrajecten.

Door het positieve resultaat neemt het eigen vermogen met € 3,6 mln. toe. De in 2014 in gang gezette acties om de verlieslatende exploitatie van contractactiviteiten om te buigen naar minimaal neutrale resultaten hebben in 2017 een

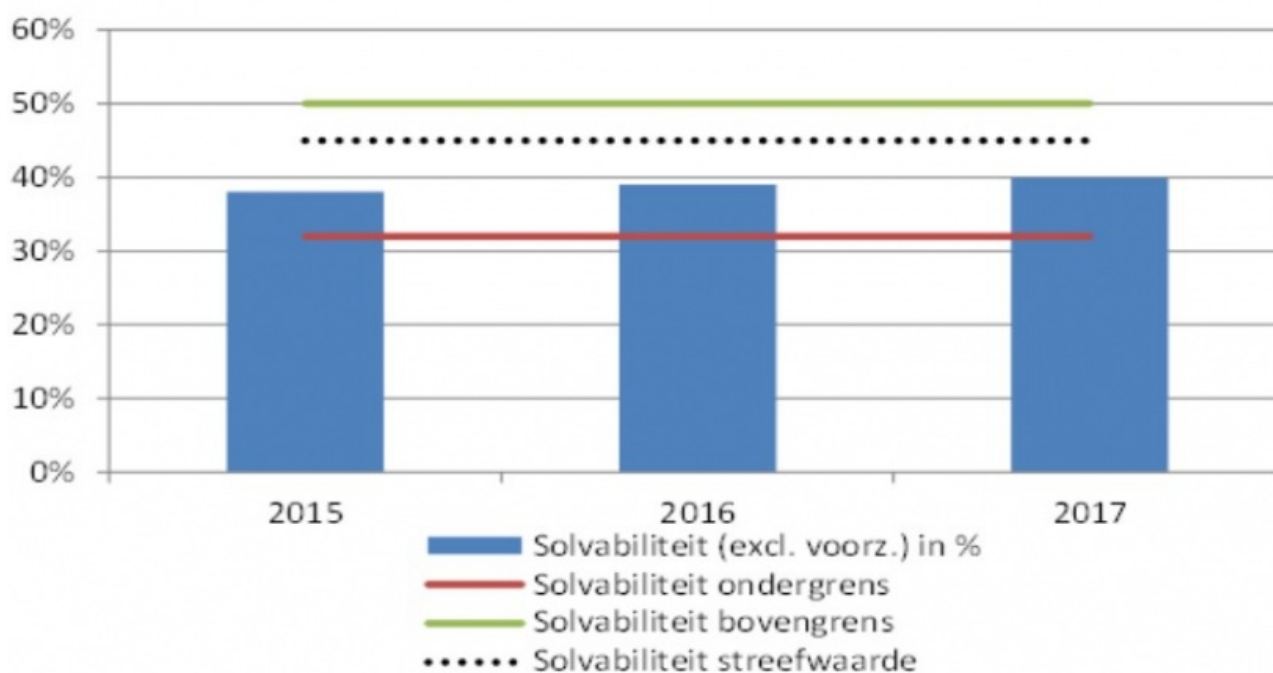
winst opgeleverd van € 0,2 mln. Hierdoor wordt de negatieve reserve van contractactiviteiten wederom verder teruggedrongen.

De personeelsvoorzieningen zijn toegenomen met € 1,9 mln. Dit heeft voornamelijk te maken met een herbeoordeling van de wachtgeldvoorziening waardoor er een dotatie aan deze voorziening heeft plaatsgevonden.

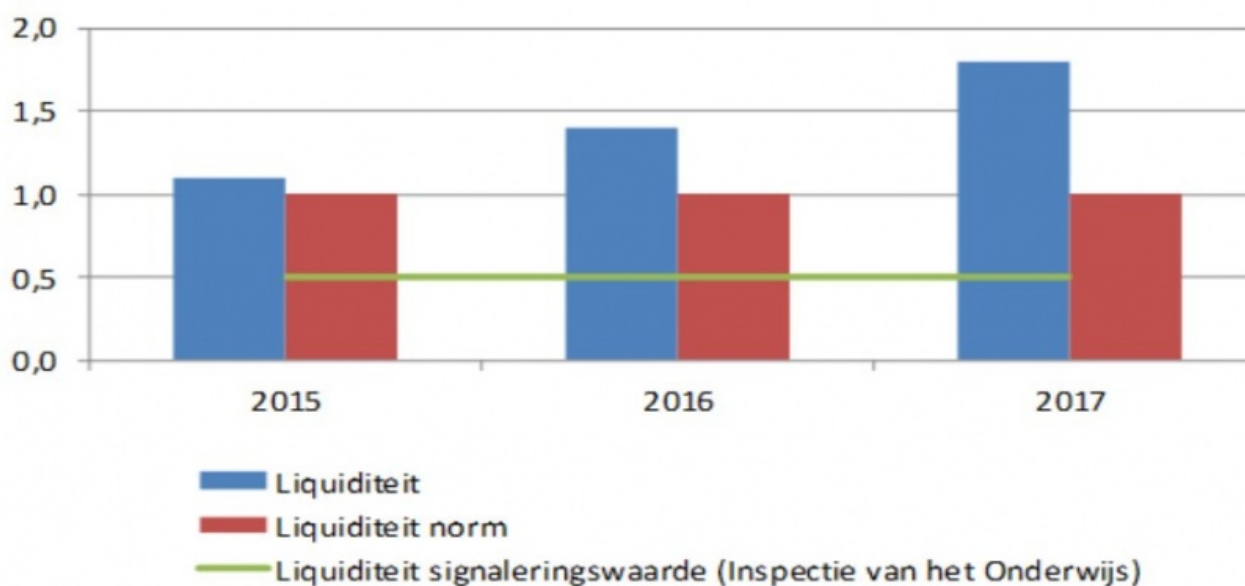
Hieronder volgt een grafische weergave van de ontwikkeling van de belangrijkste kengetallen in de afgelopen drie jaar:



SOLVABILITEIT ULTIMO



LIQUIDITEIT ULTIMO



ONTWIKKELINGEN 2018

Onze begrote omzet in 2018 bedraagt € 110,5 mln.; dat is € 2,3 mln. hoger dan de omzet in 2017. T.o.v. 2017 stijgt de lumpsum (inclusief Prestatiebox) met € 3,1 mln. Deze stijging is voor een belangrijk deel te danken aan de sterke toename van het aantal deelnemers per 1 oktober 2016, de toename van het macrobudget t.b.v. de Prestatiebox en het uitstellen van de invoering van de doelmatigheidskorting in het macrobudget.

De Rijksbekostiging kent een t-2 financieringssysteem, waardoor wij de gerealiseerde groei van het aantal studenten van de afgelopen jaren reeds hebben voorgefinancierd, terwijl wij daar nu Rijksbekostiging voor krijgen. Hierdoor ontstaat, mede gezien onze geprognosticeerde positieve resultaten vanuit het Meerjarenmodel, financiële ruimte voor extra uitgaven. Mede op grond hiervan is besloten om, na inventariserende gesprekken met de budgethouders, tijdelijk extra formatie toe te kennen aan de regio's (8 fte) en de service-unit Bedrijfsvoering (3 fte) ten bedrage van € 0,7 mln. Ook heeft dat geleid tot ons besluit – aansluitend bij onze strategische doelen – om € 0,4 mln. extra beschikbaar te stellen voor scholing van onze medewerkers en € 0,2 mln. voor internationalisering. Daarnaast biedt ons dit de mogelijkheid om de boeterente van € 1,1 mln. te betalen aan de ING i.v.m. de voorgenomen herfinanciering van de leningen voor de Boumaboulevard door middel van schatkistbankieren. Door deze boete te betalen kan onze rentelast in de komende jaren aanzienlijk lager worden.

Al met al is een resultaat van € 3,2 mln. – afgezet tegen onze financiële meerjarenpositie en onze insteek onze middelen zoveel mogelijk in te zetten voor het onderwijs – te hoog. In dit verband hebben we overwogen om de ratio's in onze allocatiesystematiek te verlagen. Daartoe hebben we niet besloten, omdat een dergelijke verlaging niet een direct effect heeft op de verlaging van de beleefde werkdruk en omdat die ratio-verlaging mogelijk al in 2019 weer moet worden terug-gedraaid. De omvang van het begrote resultaat biedt ons wel de mogelijkheid om in gesprek te gaan met de organisatie over eventuele knelpunten en hoe die op te lossen. Het kan dus zijn dat het gerealiseerde resultaat 2018 lager wordt dan het begrote resultaat.

Het begrote resultaat van 2018 kan ook nog negatief beïnvloed worden door de volgende omstandigheden:

- in het bekostigingsoverleg van de MBO Raad is gemeld dat op sectorniveau voor 2018 mogelijk nog twee taakstellingen worden opgelegd: een zo goed als zekere taakstelling van € 33 mln. ten gevolge van de overgang van het 'groene' mbo van het Ministerie van Economische Zaken naar het Ministerie van OCW en een nog onzekere taakstelling van in totaal € 25 mln. als efficiencykorting. Voor het Alfa-college zou dat voor 2018 nog in een taakstelling van maximaal € 1,2 mln. kunnen resulteren.
- de bonden hebben de MBO Raad laten weten dat ze voor 2018 een loonsverhoging vragen voor alle medewerkers in de sector van 3,5%. Indien die looneis wordt gehonoreerd, betekent dat voor het Alfa-college een stijging van het totaal van de salariskosten met plm. € 2,0 mln. Wat het effect daarvan is op het resultaat van het Alfa-college, hangt af van de eventuele (gedeeltelijke) compensatie door de overheid van deze loonstijging.
- voor de ver-/niewbouw van het gebouw aan de Voltastraat in Hoogeveen is aanvankelijk uitgegaan van een budget van € 6,4 mln. De markt voor ver- en nieuwbouw is het laatste jaar door de aantrekkende economie sterk veranderd. Het is mogelijk dat de wensen m.b.t. de revitalisatie van dit gebouw – op basis van een best value procurement-aanbesteding waarbinnen we met regionale partners ook zoveel mogelijk willen realiseren door circulair te bouwen – niet binnen dit budget kunnen realiseren. Daarom is een kansendossier ter waarde van maximaal € 4 mln. in de aanbestedingsprocedure meegenomen. Gelet op het meerjarenperspectief is deze investering een verantwoorde keuze.

6.2 TREASURYVERSLAG, VERMOGENSPOSITIE EN

KENGETALLEN

TREASURYVERSLAG

Het in 2016 vastgestelde treasurystatuut is in overeenstemming gebracht met de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Uitgangspunt van ons treasurybeleid is het waarborgen van de continuïteit van de onderwijskundige kerntaken 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 norm 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 2017 40%.

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

UITSTAAND VREEMD VERMOGEN

	rente %	Looptijd lening	Rentevast periode	stand per 1-1-2017	aangegeven leningen	aflossing	stand per 31-12-2017	looptijd >1jaar	looptijd >5 jaar
Overige langlopende schulden									
Ministerie van Financiën	3,39%	09/24/2035	09/24/2035	7.740.000	0	430.000	7.310.000	7.310.000	5.590.000
Ministerie van Financiën	3,78%	09/ 3/2035	09/ 3/2035	5.700.000	0	316.667	5.383.333	5.383.333	4.116.668
Ministerie van Financiën	0,10%	08/31/2021	08/31/2021	9.600.000	0	0	9.600.000	9.600.000	0
ING 650118294	4,50%	03/ 1/2038	03/ 1/2018	12.750.000	0	600.000	12.150.000	12.150.000	9.750.000
ING 650142330	4,95%	03/ 1/2038	03/ 1/2021	8.500.000	0	400.000	8.100.000	8.100.000	6.500.000
Uitstaand vreemd vermogen				44.290.000	0	1.746.667	42.543.333	42.543.333	25.956.668

ingediend voor het
wij eind juni een beslissing van het

6 mln. Van dit bedrag is € 3,9 mln.
ad € 0,2 mln. gebruikt om de
roegen aan de reserve cursusgeld.

Daarnaast is per saldo € 0,3 uit de bestemmingsreserve VAVO en € 0,2 uit de Boekenreserve vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve. Tevens is er een nieuwe private bestemmingsreserve gevormd met een negatief saldo ad € 0,1 mln.

Het saldo van de voorzieningen ultimo 2017 is met een bedrag van € 2,0 mln. gestegen ten opzichte van ultimo 2016. De wachtgeldvoorziening is toegenomen met € 1,2 mln., de ambtsjubileumvoorziening is gestegen met € 0,3 mln., de voorziening voor duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof) is gestegen met € 0,3 mln. De voorzieningen langdurig ziekteverzuim en transitievergoedingen zijn gezamenlijk toegenomen met € 0,2 mln.

De langlopende schulden zijn per saldo afgenomen met € 2,0 mln. Totaal is er voor € 0,4 mln. aan nieuwe verplichtingen aangegaan. Tegenover de nieuw aangegane verplichtingen staat een aflossing van in totaal € 2,4 mln.

ONTWIKKELING EIGEN VERMOGEN

Categorieën	2017	2016	2015
Algemene reserve	43.402,0	39.537,5	38.394,9
Bestemmingsreserve	1.401,9	1.619,4	1.163,5
Herwaarderingsreserve			
Statutaire reserve	1,1	1,1	1,1
Totaal eigen vermogen	44.805,0	41.158,0	39.559,5

KENGETALLEN

Categorieën	2017	2016	2015
Ongewogen bekostigd[2]			
Aantal deelnemers BOL	9.734	9.834	9.457
Aantal deelnemers BBL	2.176	2.042	1.892
Aantal deelnemers totaal	11.910	11.876	11.349
Aantal diploma's	3.730	3.830	3.552
Categorieën	2017	2016	2015
Aantal fte's ultimo[3]	973,9	945,1	905,5
P-aandeel (pers.kosten/tot.baten in %)	72,00%	72,60%	72,40%
Solvabiliteit (excl. voorz. in %)	40%	39%	38%
Rentabiliteit (resultaat/tot.baten in %)	3,4%	1,6%	0,9%
Liquiditeit (vlottende activa /kortl.schulden)	1,8	1,4	1,1
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijv. gebouwen en terreinen)/tot.lasten)	0,09	0,09	0,09
Weerstandsvermogen (eigen vermogen/totale baten)	0,4	0,4	0,4
Investeringen x € 1 miljoen	2,1	1,9	1,9

[1] De kengetallen solvabiliteit en liquiditeit in de vergelijkende cijfers 2016 zijn aangepast t.o.v. het definitieve geïntegreerd jaardocument 2016 ten gevolge van een presentatiewijziging in de jaarrekening. Een toelichting is opgenomen onder deel B.1 'Grondslagen voor de jaarrekening'.

[2] De aantallen ongewogen bekostigde deelnemers 2017 en het aantal diploma's 2017 zijn gebaseerd op de laatste terugmelding bekostigingsgegevens d.d. 2 maart 2018 en wijken af van de getallen uit de begroting 2018 welke gebaseerd zijn op een oudere rapportage.

[3] Het aantal fte's ultimo 2017 is exclusief 0,2 fte mobiliteit, ultimo 2016 is exclusief 0,2 fte's mobiliteit en ultimo 2015 exclusief 1,4 fte's mobiliteit.

TOELICHTING BIJ DE KENGETALLEN

Het totaal aantal ongewogen bekostigde deelnemers is met 0,29% gestegen ten opzichte van 2016. Onderliggend zijn er lichte verschillen te noteren: zo is het aantal BOL-deelnemers met 1,0% gedaald, terwijl het aantal BBL-deelnemers met 6,7% gestegen is.

Het aantal verstrekte diploma's 2017 daalt ten opzichte van het voorgaande jaar met 100. De groei van het aantal deelnemers en de daling van het aantal diploma's leidt naar verwachting, door de t-2 systematiek, tot een gelijkblijvende Rijksbijdrage in 2019.

Ten opzicht van 2016 ligt het aantal fte's ultimo 2017 ongeveer 29 fte hoger. Een stijgend aantal deelnemers en inburgeringstrajecten, alsmede meer omzet VAVO hebben tot deze stijging geleid. Door hogere Rijksbijdragen in relatie tot de t-2 financieringssysteem, waarbij wij de grote groei van het aantal deelnemers van de laatste jaren voorgefinancierd hebben, is de financiële ruimte ook aanwezig om een hoger aantal fte's in te zetten. Een deel van de toename van het aantal fte's bestaat uit vaste formatie. Ondanks dat de flexibele schil ultimo 2017 lager ligt dan ultimo 2016, is er nog een afdoende flexibele schil aanwezig (16,7%). De flexibele schil geeft het aandeel van de tijdelijke formatie ten opzichte van de totale formatie van het Alfa-college aan.

VERGELIJKING REALISATIE 2017 VERSUS DE VOOR 2017 BEGROTE CIJFERS

VERSCHILLEN REALISATIE 2017 MET BEGROTING 2017 EN 2018 (X € 1 MLN.)

Categorieën	Begroting 2017	Werkelijk 2017	Verschil 2017	Begroting 2018
3.1 Rijksbijdragen	92,8	95,9	3,1	99
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,1	1,4	0,3	1,6
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	0,1	0,1	0	0,1
3.4 Baten werk in opdracht van derden	5,2	6,7	1,5	5,7
3.5 Overige baten	3,1	4,1	1	4,1
4.1 Personeelslasten	74,6	78	3,4	78,1
4.2 Afschrijvingen	5,3	5,5	0,2	6,4
4.3 Huisvestingslasten	6,5	6,1	-0,4	6,7
4.4 Overige lasten	13,5	13,8	0,3	14,2
5 Financiële baten en lasten	-1,6	-1,6	0	-2,3
7 Resultaat deelnemingen	0,4	0,4	0	0,4
Resultaat (incl. afrondingsverschil)	1,2	3,6	2,4	3,2

6.3 ANALYSE VAN DE VERSCHILLEN TUSSEN DE REALISATIE EN DE BEGROTING

Bij de specificatie per onderwerp wordt een verklaring gegeven van de verschillen tussen de begroting 2017 en de realisatie 2017. Voor een diepere analyse verwijzen wij naar deel B (de jaarrekening) van dit geïntegreerd jaardocument.

RIJKSBIJDRAGE

De normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 2,2 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum ten gevolge van de compensatie van de toegenomen werkgeverslasten en de compensatie van de eenmalige uitkering van € 500 per medewerker.

OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN SUBSIDIES

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere geormerkte subsidies in verband met de in 2017 toegekende RIF Fieldlab PractICE subsidie en een correctie van de omzet 2016 in 2017 op de projecten RIF Model Regionaal Co-makership en RIF Regionaal Techniek Centrum 2020.

BATEN WERK IN OPDRACHTEN VAN DERDEN

De hogere opbrengsten van werk in opdracht van derden ad € 1,6 mln. is het gevolg van de extra verrichte inburgeringstrajecten door de toestroom van vluchtelingen, toename van de opbrengsten contractonderwijs en een toename van de overige baten in opdracht van derden.

OVERIGE BATEN

De toename van de overige baten met € 1,0 mln. wordt met name veroorzaakt door een toename van de detacheringsofbrengsten personeel ad € 0,3 mln., een stijgende opbrengst op de verkopen in de kantines ad € 0,3 mln., een toename in de opbrengsten excursies ad € 0,3 mln. en een toename in de overige baten ad € 0,1 mln.

PERSONEELSLASTEN

De totale personeelslasten nemen ten opzichte van de begroting toe met een bedrag van € 3,4 mln. Deze mutatie wordt met name veroorzaakt door dotaties aan de personele voorzieningen ad € 1,7 mln. mede veroorzaakt door het doteren aan de voorziening wachtgeld na het uitvoeren van een nulmeting door USG Restart. Tevens is er € 1.7 mln. meer inzet van personeel niet in loondienst geweest door extra inzet van personeel naar aanleiding van meer educatieve trajecten, groei van het aantal deelnemers alsmede door het inzetten van externe expertise ten aanzien van het in beeld brengen en beheersen van de wachtgeldpopulatie.

AFSCHRIJVINGSKOSTEN

De afschrijvingslasten zijn toegenomen met € 0,2 mln. met name vanwege een inhaalafschrijving op gebouwdelen B + C van het pand aan de Voltastraat te Hoogeveen. Er zal ver-/ nieuwbouw plaatsvinden aan dit pand waardoor de gebouwdelen B + C uiterlijk 2020 geheel gesloopt zullen zijn en gedeeltelijk herbouwd zullen worden.

6.4 VOORUITBLIK EN BEGROTING 2018

Voor 2018 kent de begroting een positief resultaat van € 3,2 mln. Deze doelstelling ligt € 2,7 mln. hoger vergeleken met de doelstelling van het geactualiseerde meerjarenmodel dat, in het kader van het project ten behoeve van de ver-/ en nieuwbouw van de locatie aan de Voltastraat in Hoogeveen, in juni 2017 is vastgesteld. De afwijking heeft voornamelijk

te maken met hogere rijksbijdragen als gevolg van de stijging van het macrobudget door de landelijke toename van het aantal mbo-deelnemers, de toename van het macrobudget kwaliteitsafspraken en als gevolg van uitstel van de invoering van de doelmatigheidskorting in het macro-budget.

Categorieën	werkelijk	begroting		verschil
		2017	2018	
3.1 Rijksbijdragen OCW	95,9	99	3,1	
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,4	1,6	0,2	
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	0,1	0	-0,1	
3.4 Baten werk in opdracht van derden	6,7	5,7	-1	
3.5 Overige baten	4,1	4,1	0	
4.1 Personeelslasten	78	78,1	-0,1	
4.2 Afschrijvingen	5,5	6,4	-0,9	
4.3 Huisvestingslasten	6,1	6,7	-0,6	
4.4 Overige lasten	13,8	14,1	-0,3	
5 Financiële baten en lasten	-1,6	-2,3	-0,7	
7 Resultaat deelnemingen	0,4	0,4	0	
Resultaat	3,6	3,2	-0,4	

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de baten en lasten.

RIJKSBIJDRAGEN OCW (+ € 3,1 MLN.)

De Rijksbijdragen OCW nemen ten opzichte van 2017 toe met € 3,1 mln. Dit komt door een stijging van de lumpsum met € 3,3 mln. en een daling van de overige subsidies OCW met € 0,2 mln.

Rijksbijdrage OCW (+/€ 3,3 mln.)

De rijksbijdragen betreft de lumpsum die het Alfa-college ontvangt voor de deelnemers en diploma's op basis van de telling van 1 oktober 2016 (t-2). De voor 2018 begrote lumpsum bedraagt € 85,2 mln.

De lumpsum voor het Alfa-college stijgt met € 3,3 mln. De onderliggende verklaringen hiervoor zijn de stijging in deelnemersaantallen per 1-1-2016 (+ € 1,1 mln.), de stijging in het marktaandeel van het Alfa-college (+ € 1,9 mln.), toename landelijk budget entree (+ € 0,1 mln.) en een toename van de bijdrage VAVO (+ € 0,2 mln.).

Overige subsidies OCW (-/€ 0,2 mln.)

De geormerkte subsidies dalen met € 0,2 mln. ten opzichte van de realisatie 2017. De geormerkte bijdrage RIF Fieldlab PracTICe stijgt met € 0,2 mln. Het project is op 1 juni 2017 van start gegaan waardoor er in 2017 voor een half jaar aan baten is toegerekend. In 2018 kennen we de baten voor een volledig jaar toe.

De baten RIF Model Regionaal Co-makership zijn € 0,2 mln. lager als gevolg van een correctie die in 2017 tot een eenmalige, hogere baten leidde. Het begrote bedrag in 2018 is conform de projectbegroting.

Ten slotte wordt het RIF RTC 2020 medio 2018 afgerond waardoor minder baten zijn verantwoord dan in 2017 (-/€ 0,2 mln.).

BATEN WERK IN OPDRACHT VAN DERDEN (-/€ 1,0 MLN.)

Ten opzichte van 2017 dalen de baten in opdracht van derden met € 1,0 mln.

De daling is het gevolg van lagere omzet van € 0,3 mln. bij het contractonderwijs.

De grote groep vluchtelingen die in 2016 met het inburgeringstraject is gestart, stroomt begin 2018 weer uit. De nieuwe instroom is in 2017 lager geweest, waardoor de opbrengst inburgeringscontracten daalt met € 0,4 mln. Tegenover deze afname staat ook een daling van de personele en materiële kosten.

De overige baten werk i.o.v. derden dalen met € 0,3 mln. door lagere projectopbrengsten.

PERSONEELSLASTEN (+ € 0,1 MLN.)

Ten opzichte van 2017 nemen de personele lasten met € 0,1 mln. toe. Tegenover een stijging van de kosten voor bruto lonen en salarissen met € 2,7 mln., staat een daling van de overige personele lasten met € 2,6 mln. Onderliggend worden de significante verschillen toegelicht.

De bruto lonen en salarissen stijgen met € 2,7 mln. ten opzichte van 2017. Dit is een gevolg van:

- stijging van het aantal fte's (€ 1,6 mln.);
- de periodieke salarisverhogingen in augustus (€ 0,4 mln.);
- doorstroming van docenten in het functiebouwwerk (€ 0,1 mln.);
- toename van de pensioenpremie wat leidt tot extra kosten (€ 0,6 mln.).

Voor 2018 is gemiddeld 996 fte's (excl. mobiliteit) begroot. Voor 2017 is gemiddeld 948 fte's (excl. mobiliteit) begroot, terwijl de gemiddelde bezetting over 2017 965,9 fte's (excl. mobiliteit) was. Het aantal deelnemers heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt. Dit heeft vooral geleid tot een groei van het aantal fte's bij het primaire proces en het direct onderwijsondersteunend personeel, terwijl het aantal fte's in de service-unit Bedrijfsvoering nagenoeg gelijk bleef. Voor 2018 is een uitbreiding van, vooral tijdelijke fte's aan de service-unit Bedrijfsvoering toegekend. Doordat de gemiddelde loonkosten van deze fte's veelal lager liggen dan de gemiddelde loonsom van het primaire proces, is het financiële effect van de toename in fte's dit jaar iets minder groot.

Ook de toename van het aantal projecten leidt tot de inzet van extra fte's op deze activiteiten. Bij VAVO stijgt de fte-inzet ten gevolge van de groei van het aantal deelnemers. Tegenover al deze stijgingen van extra fte-inzet daalt de inzet bij Educatie ten gevolge van de terugloop van het aantal inburgeraars.

De overige personele lasten dalen met € 2,6 mln. ten opzichte van 2017. Dit is een gevolg van:

- lagere dotatie aan de personele voorzieningen ad € 1,8 mln. In 2017 is voor een bedrag van € 2,0 mln. aan dotaties voor personele voorzieningen gedaan, terwijl in de begroting 2018 rekening gehouden is met € 0,2 mln.
- lagere begrote inzet werk derden ad € 1,8 mln.;
- hogere begrote scholingskosten ad € 0,7 mln.;
- lagere begrote uitkering wachtgelduitkering ad € 0,3 mln.

HUISVESTINGSLASTEN

Verwacht wordt dat de huisvestingslasten in 2018 € 0,6 mln. hoger zullen uitvallen als gevolg van uitgestelde schilderwerkzaamheden vanuit 2016 naar 2017 (€ 0,1 mln.), hogere kosten voor schoonmaak (€ 0,1 mln.), hogere begrote energielasten (€ 0,1 mln.), extra inzet security hosts (€ 0,1 mln.) en diverse hogere bijstellingen in de begroting 2018 ten opzichte van 2017 (€ 0,2 mln.).

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

In 2018 is de verwachting dat de financiële baten en lasten met € 0,7 mln. toenemen. We gaan ervan uit onze ING-leningen over te kunnen sluiten naar schatkistbankieren. Hierbij is rekening gehouden met een te betalen boeterente bij de ING-bank van € 1,1 mln. en een lagere rentelast in 2018 van € 0,4 mln.

FINANCIËN

6.1 TOELICHTING COLLEGE VAN BESTUUR

INLEIDING

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

In deel B van dit geïntegreerd jaardocument is in hoofdstuk 3 de staat van baten en lasten 2017 opgenomen. Voor 2017 was een resultaat begroot van € 1,2 mln. positief. Het uiteindelijke resultaat over 2017 is € 3,6 mln. positief. Dit verbeterde resultaat wordt met name veroorzaakt door diverse financiële significante mee- en tegenvallers ten opzichte van de begroting 2017.

Financiële meevallers waren:

- de normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 2,2 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum door de compensatie van de toegenomen werkgeverslasten en de compensatie van de eenmalige uitkering van € 500 per medewerker;
- de overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere geormerkte subsidies in verband met de in 2017 toegekende RIF Fieldlab PractICE subsidie en een correctie van de omzet 2016 in 2017 op de projecten RIF Model Regionaal Co-makership en RIF Regionaal Techniek Centrum 2020;
- hogere opbrengsten van de overige overheidsbijdragen en subsidies als gevolg van hogere opbrengsten van met name Educatie ad € 0,3 mln.;
- hogere opbrengsten werk in opdracht van derden ad € 1,6 mln. als gevolg van de extra verrichte inburgeringstrajecten door de toestroom van vluchtelingen, toename van de opbrengsten contractonderwijs en een toename van de overige baten in opdracht van derden;
- hogere overige baten ad € 1,0 mln. voornamelijk veroorzaakt door meer omzet behaald vanuit detacheringen en een toename van de omzet catering;
- lagere huisvestingslasten ad € 0,4 mln. voornamelijk veroorzaakt door lagere energielasten en het succesvol bezwaar maken tegen WOZ-beschikkingen.

Financiële tegenvallers waren:

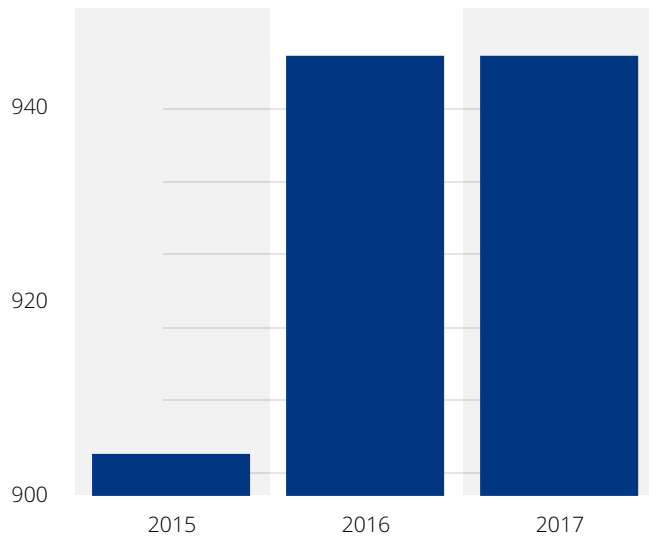
- hogere mutatie van de personele voorziening ad € 1,7 mln. mede veroorzaakt door het doteren aan de voorziening wachtgeld na het uitvoeren van een nulmeting door USG Restart;
- meer inzet van personeel niet in loondienst door extra inzet van personeel naar aanleiding van meer educatieve trajecten, groei van het aantal deelnemers alsmede door het inzetten van externe expertise ten aanzien van het in beeld brengen en beheersen van de wachtgeldpopulatie. (€ 1,6 mln.);

- hogere afschrijvingslasten ad € 0,3 mln. vanwege een inhaalafschrijving op de gebouwdelen B + C van het pand aan de Voltastraat te Hoogeveen;
- hogere cateringkosten ad € 0.3 mln.;
- hogere overige lasten ad € 0,1 mln.

De bovenstaande opsomming van mee- en tegenvallers laat zien dat er niet-beïnvloedbare factoren zijn die eraan bijdragen dat er een aanzienlijk verschil is tussen het begrote en het gerealiseerde resultaat 2017. Bij het analyseren van de oorzaken van dit verschil constateerden we echter ook dat er intern verbeterlagen mogelijk zijn in het prognosticeren van financiële resultaten.

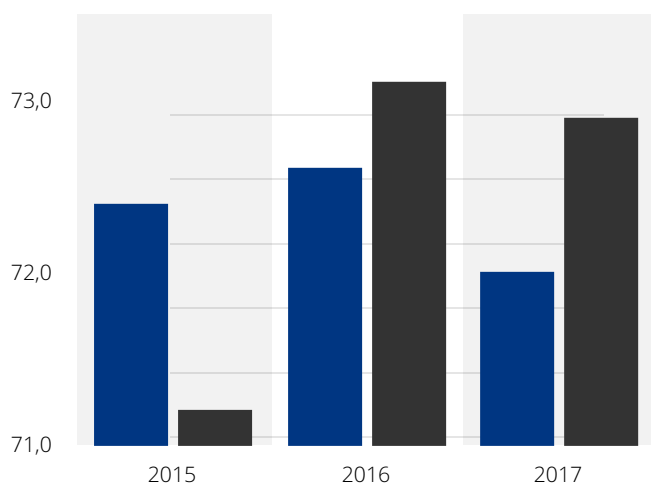
Het gemiddelde aantal fte's is ten opzichte van de begroting gestegen met 18 fte's. Het p-aandeel is ultimo 2017 uitgekomen op 72,0%; dat is 0,9% lager dan het begrote percentage van 72,9%. De verklaring voor deze verlaging, ondanks een stijgend aantal fte's, komt doordat de totale omzet procentueel meer is gestegen ten opzichte van de begroting dan de personele lasten.

AANTAL FTE'S ULTIMO (EXCL. MOBILITEIT)



■ Aantal FTE's ultimo

P-AANDEEL ULTIMO



■ P-aandeel (pers kosten/tot. haten in %)

BALANS ULTIMO 2017

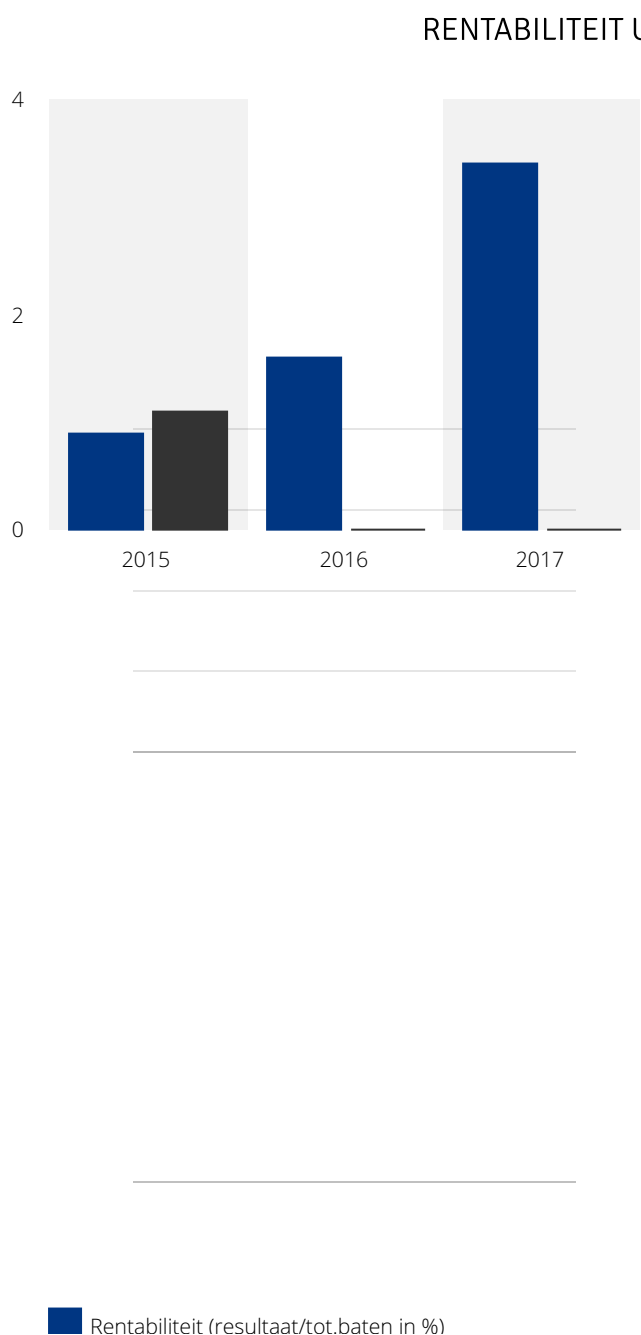
In de balans 2017 (zie hoofdstuk 2 in deel B van dit geïntegreerd jaardocument) is zichtbaar dat het balanstotaal is toegenomen van € 105,5 mln. naar € 110,3 mln. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de toename van de liquide middelen met € 7,4 mln. alsmede de afname van de vaste activa van € 85,9 mln. in 2016 naar € 82,3 mln. in 2017. Deze afname heeft te maken met een afschrijvingslast die € 3,0 mln. hoger is dan in 2017 is geïnvesteerd en door een inhaalafschrijving van € 0,3 mln. van de gebouwdelen B + C van het gebouw aan de Voltastraat in Hoogeveen. Daarnaast zijn de kortlopende vorderingen gestegen t.o.v. 2016 met € 1,0 mln. Dit betreft een stijging als gevolg van vooruitgefactureerde termijnen ten behoeve van de inburgeringstrajecten.

Door het positieve resultaat neemt het eigen vermogen met € 3,6 mln. toe. De in 2014 in gang gezette acties om de verlieslatende exploitatie van contractactiviteiten om te buigen naar minimaal neutrale resultaten hebben in 2017 een

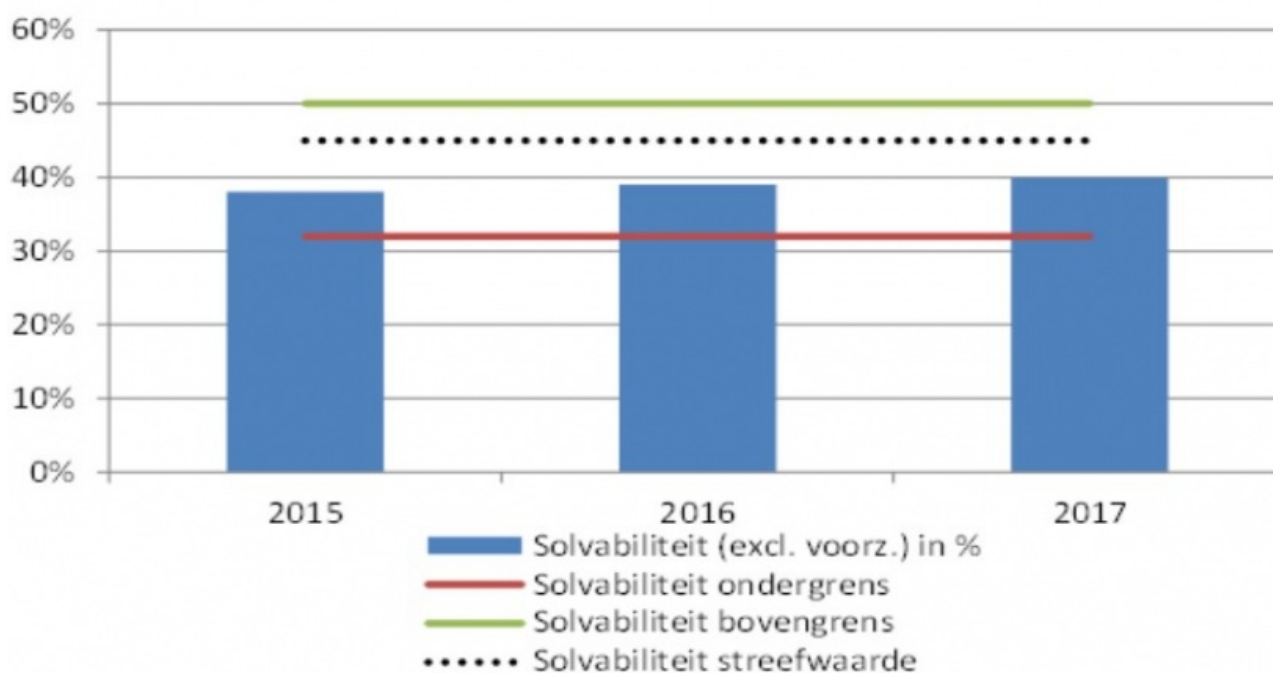
winst opgeleverd van € 0,2 mln. Hierdoor wordt de negatieve reserve van contractactiviteiten wederom verder teruggedrongen.

De personeelsvoorzieningen zijn toegenomen met € 1,9 mln. Dit heeft voornamelijk te maken met een herbeoordeling van de wachtgeldvoorziening waardoor er een dotatie aan deze voorziening heeft plaatsgevonden.

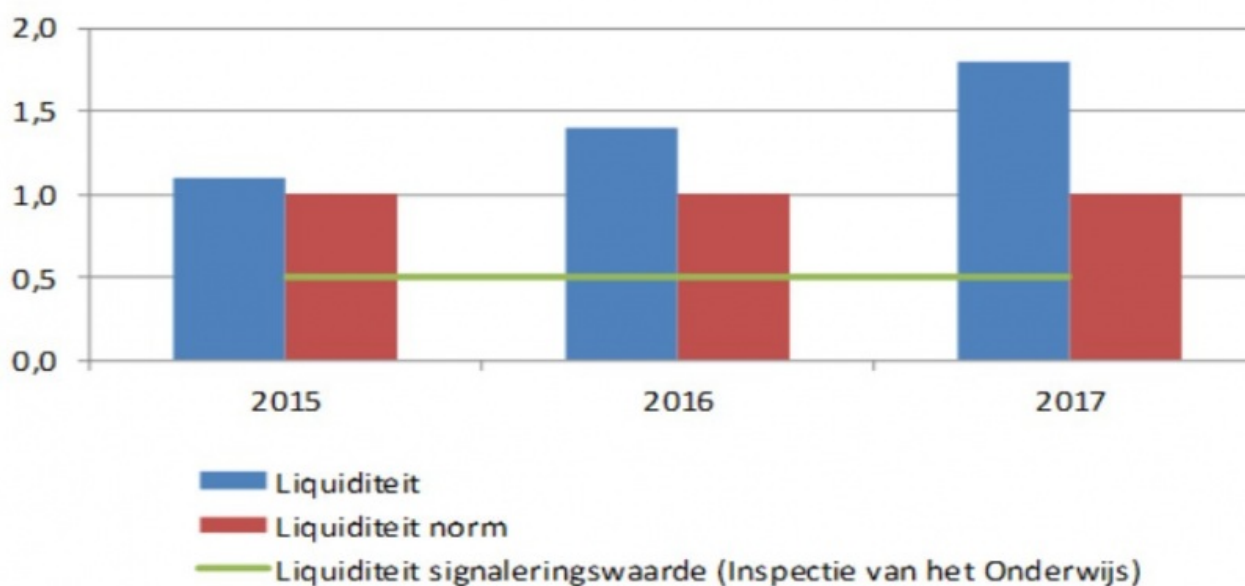
Hieronder volgt een grafische weergave van de ontwikkeling van de belangrijkste kengetallen in de afgelopen drie jaar:



SOLVABILITEIT ULTIMO



LIQUIDITEIT ULTIMO



ONTWIKKELINGEN 2018

Onze begrote omzet in 2018 bedraagt € 110,5 mln.; dat is € 2,3 mln. hoger dan de omzet in 2017. T.o.v. 2017 stijgt de lumpsum (inclusief Prestatiebox) met € 3,1 mln. Deze stijging is voor een belangrijk deel te danken aan de sterke toename van het aantal deelnemers per 1 oktober 2016, de toename van het macrobudget t.b.v. de Prestatiebox en het uitstellen van de invoering van de doelmatigheidskorting in het macrobudget.

De Rijksbekostiging kent een t-2 financieringssysteem, waardoor wij de gerealiseerde groei van het aantal studenten van de afgelopen jaren reeds hebben voorgefinancierd, terwijl wij daar nu Rijksbekostiging voor krijgen. Hierdoor ontstaat, mede gezien onze geprognosticeerde positieve resultaten vanuit het Meerjarenmodel, financiële ruimte voor extra uitgaven. Mede op grond hiervan is besloten om, na inventariserende gesprekken met de budgethouders, tijdelijk extra formatie toe te kennen aan de regio's (8 fte) en de service-unit Bedrijfsvoering (3 fte) ten bedrage van € 0,7 mln. Ook heeft dat geleid tot ons besluit – aansluitend bij onze strategische doelen – om € 0,4 mln. extra beschikbaar te stellen voor scholing van onze medewerkers en € 0,2 mln. voor internationalisering. Daarnaast biedt ons dit de mogelijkheid om de boeterente van € 1,1 mln. te betalen aan de ING i.v.m. de voorgenomen herfinanciering van de leningen voor de Boumaboulevard door middel van schatkistbankieren. Door deze boete te betalen kan onze rentelast in de komende jaren aanzienlijk lager worden.

Al met al is een resultaat van € 3,2 mln. – afgezet tegen onze financiële meerjarenpositie en onze insteek onze middelen zoveel mogelijk in te zetten voor het onderwijs – te hoog. In dit verband hebben we overwogen om de ratio's in onze allocatiesystematiek te verlagen. Daartoe hebben we niet besloten, omdat een dergelijke verlaging niet een direct effect heeft op de verlaging van de beleefde werkdruk en omdat die ratio-verlaging mogelijk al in 2019 weer moet worden terug-gedraaid. De omvang van het begrote resultaat biedt ons wel de mogelijkheid om in gesprek te gaan met de organisatie over eventuele knelpunten en hoe die op te lossen. Het kan dus zijn dat het gerealiseerde resultaat 2018 lager wordt dan het begrote resultaat.

Het begrote resultaat van 2018 kan ook nog negatief beïnvloed worden door de volgende omstandigheden:

- in het bekostigingsoverleg van de MBO Raad is gemeld dat op sectorniveau voor 2018 mogelijk nog twee taakstellingen worden opgelegd: een zo goed als zekere taakstelling van € 33 mln. ten gevolge van de overgang van het 'groene' mbo van het Ministerie van Economische Zaken naar het Ministerie van OCW en een nog onzekere taakstelling van in totaal € 25 mln. als efficiencykorting. Voor het Alfa-college zou dat voor 2018 nog in een taakstelling van maximaal € 1,2 mln. kunnen resulteren.
- de bonden hebben de MBO Raad laten weten dat ze voor 2018 een loonsverhoging vragen voor alle medewerkers in de sector van 3,5%. Indien die looneis wordt gehonoreerd, betekent dat voor het Alfa-college een stijging van het totaal van de salariskosten met plm. € 2,0 mln. Wat het effect daarvan is op het resultaat van het Alfa-college, hangt af van de eventuele (gedeeltelijke) compensatie door de overheid van deze loonstijging.
- voor de ver-/nieuwbouw van het gebouw aan de Voltastraat in Hoogeveen is aanvankelijk uitgegaan van een budget van € 6,4 mln. De markt voor ver- en nieuwbouw is het laatste jaar door de aantrekkende economie sterk veranderd. Het is mogelijk dat de wensen m.b.t. de revitalisatie van dit gebouw – op basis van een best value procurement-aanbesteding waarbinnen we met regionale partners ook zoveel mogelijk willen realiseren door circulair te bouwen – niet binnen dit budget kunnen realiseren. Daarom is een kansendossier ter waarde van maximaal € 4 mln. in de aanbestedingsprocedure meegenomen. Gelet op het meerjarenperspectief is deze investering een verantwoorde keuze.

6.2 TREASURYVERSLAG, VERMOGENSPOSITIE EN

KENGETALLEN

TREASURYVERSLAG

Het in 2016 vastgestelde treasurystatuut is in overeenstemming gebracht met de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Uitgangspunt van ons treasurybeleid is het waarborgen van de continuïteit van de onderwijskundige kerntaken 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 norm 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 2017 40%.

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

UITSTAAND VREEMD VERMOGEN

	rente %	Looptijd lening	Rentevast periode	stand per 1-1-2017	aangegeven leningen	aflossing	stand per 31-12-2017	looptijd >1jaar	looptijd >5 jaar
Overige langlopende schulden									
Ministerie van Financiën	3,39%	09/24/2035	09/24/2035	7.740.000	0	430.000	7.310.000	7.310.000	5.590.000
Ministerie van Financiën	3,78%	09/ 3/2035	09/ 3/2035	5.700.000	0	316.667	5.383.333	5.383.333	4.116.668
Ministerie van Financiën	0,10%	08/31/2021	08/31/2021	9.600.000	0	0	9.600.000	9.600.000	0
ING 650118294	4,50%	03/ 1/2038	03/ 1/2018	12.750.000	0	600.000	12.150.000	12.150.000	9.750.000
ING 650142330	4,95%	03/ 1/2038	03/ 1/2021	8.500.000	0	400.000	8.100.000	8.100.000	6.500.000
Uitstaand vreemd vermogen				44.290.000	0	1.746.667	42.543.333	42.543.333	25.956.668

ingediend voor het
wij eind juni een beslissing van het

6 mln. Van dit bedrag is € 3,9 mln.
ad € 0,2 mln. gebruikt om de
roegen aan de reserve cursusgeld.

Daarnaast is per saldo € 0,3 uit de bestemmingsreserve VAVO en € 0,2 uit de Boekenreserve vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve. Tevens is er een nieuwe private bestemmingsreserve gevormd met een negatief saldo ad € 0,1 mln.

Het saldo van de voorzieningen ultimo 2017 is met een bedrag van € 2,0 mln. gestegen ten opzichte van ultimo 2016. De wachtgeldvoorziening is toegenomen met € 1,2 mln., de ambtsjubileumvoorziening is gestegen met € 0,3 mln., de voorziening voor duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof) is gestegen met € 0,3 mln. De voorzieningen langdurig ziekteverzuim en transitievergoedingen zijn gezamenlijk toegenomen met € 0,2 mln.

De langlopende schulden zijn per saldo afgenomen met € 2,0 mln. Totaal is er voor € 0,4 mln. aan nieuwe verplichtingen aangegaan. Tegenover de nieuw aangegane verplichtingen staat een aflossing van in totaal € 2,4 mln.

ONTWIKKELING EIGEN VERMOGEN

Categorieën	2017	2016	2015
Algemene reserve	43.402,0	39.537,5	38.394,9
Bestemmingsreserve	1.401,9	1.619,4	1.163,5
Herwaarderingsreserve			
Statutaire reserve	1,1	1,1	1,1
Totaal eigen vermogen	44.805,0	41.158,0	39.559,5

KENGETALLEN

Categorieën	2017	2016	2015
Ongewogen bekostigd[2]			
Aantal deelnemers BOL	9.734	9.834	9.457
Aantal deelnemers BBL	2.176	2.042	1.892
Aantal deelnemers totaal	11.910	11.876	11.349
Aantal diploma's	3.730	3.830	3.552
Categorieën	2017	2016	2015
Aantal fte's ultimo[3]	973,9	945,1	905,5
P-aandeel (pers.kosten/tot.baten in %)	72,00%	72,60%	72,40%
Solvabiliteit (excl. voorz. in %)	40%	39%	38%
Rentabiliteit (resultaat/tot.baten in %)	3,4%	1,6%	0,9%
Liquiditeit (vlottende activa /kortl.schulden)	1,8	1,4	1,1
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijv. gebouwen en terreinen)/tot.lasten)	0,09	0,09	0,09
Weerstandsvermogen (eigen vermogen/totale baten)	0,4	0,4	0,4
Investerings x € 1 miljoen	2,1	1,9	1,9

[1] De kengetallen solvabiliteit en liquiditeit in de vergelijkende cijfers 2016 zijn aangepast t.o.v. het definitieve geïntegreerd jaardocument 2016 ten gevolge van een presentatiewijziging in de jaarrekening. Een toelichting is opgenomen onder deel B.1 'Grondslagen voor de jaarrekening'.

[2] De aantallen ongewogen bekostigde deelnemers 2017 en het aantal diploma's 2017 zijn gebaseerd op de laatste terugmelding bekostigingsgegevens d.d. 2 maart 2018 en wijken af van de getallen uit de begroting 2018 welke gebaseerd zijn op een oudere rapportage.

[3] Het aantal fte's ultimo 2017 is exclusief 0,2 fte mobiliteit, ultimo 2016 is exclusief 0,2 fte's mobiliteit en ultimo 2015 exclusief 1,4 fte's mobiliteit.

TOELICHTING BIJ DE KENGETALLEN

Het totaal aantal ongewogen bekostigde deelnemers is met 0,29% gestegen ten opzichte van 2016. Onderliggend zijn er lichte verschillen te noteren: zo is het aantal BOL-deelnemers met 1,0% gedaald, terwijl het aantal BBL-deelnemers met 6,7% gestegen is.

Het aantal verstrekte diploma's 2017 daalt ten opzichte van het voorgaande jaar met 100. De groei van het aantal deelnemers en de daling van het aantal diploma's leidt naar verwachting, door de t-2 systematiek, tot een gelijkblijvende Rijksbijdrage in 2019.

Ten opzicht van 2016 ligt het aantal fte's ultimo 2017 ongeveer 29 fte hoger. Een stijgend aantal deelnemers en inburgeringstrajecten, alsmede meer omzet VAVO hebben tot deze stijging geleid. Door hogere Rijksbijdragen in relatie tot de t-2 financieringssysteem, waarbij wij de grote groei van het aantal deelnemers van de laatste jaren voorgefinancierd hebben, is de financiële ruimte ook aanwezig om een hoger aantal fte's in te zetten. Een deel van de toename van het aantal fte's bestaat uit vaste formatie. Ondanks dat de flexibele schil ultimo 2017 lager ligt dan ultimo 2016, is er nog een afdoende flexibele schil aanwezig (16,7%). De flexibele schil geeft het aandeel van de tijdelijke formatie ten opzichte van de totale formatie van het Alfa-college aan.

VERGELIJKING REALISATIE 2017 VERSUS DE VOOR 2017 BEGROTE CIJFERS

VERSCHILLEN REALISATIE 2017 MET BEGROTING 2017 EN 2018 (X € 1 MLN.)

Categorieën	Begroting 2017	Werkelijk 2017	Verschil 2017	Begroting 2018
3.1 Rijksbijdragen	92,8	95,9	3,1	99
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,1	1,4	0,3	1,6
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	0,1	0,1	0	0,1
3.4 Baten werk in opdracht van derden	5,2	6,7	1,5	5,7
3.5 Overige baten	3,1	4,1	1	4,1
4.1 Personeelslasten	74,6	78	3,4	78,1
4.2 Afschrijvingen	5,3	5,5	0,2	6,4
4.3 Huisvestingslasten	6,5	6,1	-0,4	6,7
4.4 Overige lasten	13,5	13,8	0,3	14,2
5 Financiële baten en lasten	-1,6	-1,6	0	-2,3
7 Resultaat deelnemingen	0,4	0,4	0	0,4
Resultaat (incl. afrondingsverschil)	1,2	3,6	2,4	3,2

6.3 ANALYSE VAN DE VERSCHILLEN TUSSEN DE REALISATIE EN DE BEGROTING

Bij de specificatie per onderwerp wordt een verklaring gegeven van de verschillen tussen de begroting 2017 en de realisatie 2017. Voor een diepere analyse verwijzen wij naar deel B (de jaarrekening) van dit geïntegreerd jaardocument.

RIJKSBIJDRAGE

De normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 2,2 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum ten gevolge van de compensatie van de toegenomen werkgeverslasten en de compensatie van de eenmalige uitkering van € 500 per medewerker.

OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN SUBSIDIES

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere geormerkte subsidies in verband met de in 2017 toegekende RIF Fieldlab PractICE subsidie en een correctie van de omzet 2016 in 2017 op de projecten RIF Model Regionaal Co-makership en RIF Regionaal Techniek Centrum 2020.

BATEN WERK IN OPDRACHTEN VAN DERDEN

De hogere opbrengsten van werk in opdracht van derden ad € 1,6 mln. is het gevolg van de extra verrichte inburgeringstrajecten door de toestroom van vluchtelingen, toename van de opbrengsten contractonderwijs en een toename van de overige baten in opdracht van derden.

OVERIGE BATEN

De toename van de overige baten met € 1,0 mln. wordt met name veroorzaakt door een toename van de detacheringsofbrengsten personeel ad € 0,3 mln., een stijgende opbrengst op de verkopen in de kantines ad € 0,3 mln., een toename in de opbrengsten excursies ad € 0,3 mln. en een toename in de overige baten ad € 0,1 mln.

PERSONEELSLASTEN

De totale personeelslasten nemen ten opzichte van de begroting toe met een bedrag van € 3,4 mln. Deze mutatie wordt met name veroorzaakt door dotaties aan de personele voorzieningen ad € 1,7 mln. mede veroorzaakt door het doteren aan de voorziening wachtgeld na het uitvoeren van een nulmeting door USG Restart. Tevens is er € 1.7 mln. meer inzet van personeel niet in loondienst geweest door extra inzet van personeel naar aanleiding van meer educatieve trajecten, groei van het aantal deelnemers alsmede door het inzetten van externe expertise ten aanzien van het in beeld brengen en beheersen van de wachtgeldpopulatie.

AFSCHRIJVINGSKOSTEN

De afschrijvingslasten zijn toegenomen met € 0,2 mln. met name vanwege een inhaalafschrijving op gebouwdelen B + C van het pand aan de Voltastraat te Hoogeveen. Er zal ver-/ nieuwbouw plaatsvinden aan dit pand waardoor de gebouwdelen B + C uiterlijk 2020 geheel gesloopt zullen zijn en gedeeltelijk herbouwd zullen worden.

6.4 VOORUITBLIK EN BEGROTING 2018

Voor 2018 kent de begroting een positief resultaat van € 3,2 mln. Deze doelstelling ligt € 2,7 mln. hoger vergeleken met de doelstelling van het geactualiseerde meerjarenmodel dat, in het kader van het project ten behoeve van de ver-/ en nieuwbouw van de locatie aan de Voltastraat in Hoogeveen, in juni 2017 is vastgesteld. De afwijking heeft voornamelijk

te maken met hogere rijksbijdragen als gevolg van de stijging van het macrobudget door de landelijke toename van het aantal mbo-deelnemers, de toename van het macrobudget kwaliteitsafspraken en als gevolg van uitstel van de invoering van de doelmatigheidskorting in het macro-budget.

Categorieën	werkelijk	begroting		verschil
		2017	2018	
3.1 Rijksbijdragen OCW	95,9	99	3,1	
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,4	1,6	0,2	
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	0,1	0	-0,1	
3.4 Baten werk in opdracht van derden	6,7	5,7	-1	
3.5 Overige baten	4,1	4,1	0	
4.1 Personeelslasten	78	78,1	-0,1	
4.2 Afschrijvingen	5,5	6,4	-0,9	
4.3 Huisvestingslasten	6,1	6,7	-0,6	
4.4 Overige lasten	13,8	14,1	-0,3	
5 Financiële baten en lasten	-1,6	-2,3	-0,7	
7 Resultaat deelnemingen	0,4	0,4	0	
Resultaat	3,6	3,2	-0,4	

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de baten en lasten.

RIJKSBIJDRAGEN OCW (+ € 3,1 MLN.)

De Rijksbijdragen OCW nemen ten opzichte van 2017 toe met € 3,1 mln. Dit komt door een stijging van de lumpsum met € 3,3 mln. en een daling van de overige subsidies OCW met € 0,2 mln.

Rijksbijdrage OCW (+/€ 3,3 mln.)

De rijksbijdragen betreft de lumpsum die het Alfa-college ontvangt voor de deelnemers en diploma's op basis van de telling van 1 oktober 2016 (t-2). De voor 2018 begrote lumpsum bedraagt € 85,2 mln.

De lumpsum voor het Alfa-college stijgt met € 3,3 mln. De onderliggende verklaringen hiervoor zijn de stijging in deelnemersaantallen per 1-1-2016 (+ € 1,1 mln.), de stijging in het marktaandeel van het Alfa-college (+ € 1,9 mln.), toename landelijk budget entree (+ € 0,1 mln.) en een toename van de bijdrage VAVO (+ € 0,2 mln.).

Overige subsidies OCW (-/€ 0,2 mln.)

De geormerkte subsidies dalen met € 0,2 mln. ten opzichte van de realisatie 2017. De geormerkte bijdrage RIF Fieldlab PracTICe stijgt met € 0,2 mln. Het project is op 1 juni 2017 van start gegaan waardoor er in 2017 voor een half jaar aan baten is toegerekend. In 2018 kennen we de baten voor een volledig jaar toe.

De baten RIF Model Regionaal Co-makership zijn € 0,2 mln. lager als gevolg van een correctie die in 2017 tot een eenmalige, hogere baten leidde. Het begrote bedrag in 2018 is conform de projectbegroting.

Ten slotte wordt het RIF RTC 2020 medio 2018 afgerond waardoor minder baten zijn verantwoord dan in 2017 (-/€ 0,2 mln.).

BATEN WERK IN OPDRACHT VAN DERDEN (-/€ 1,0 MLN.)

Ten opzichte van 2017 dalen de baten in opdracht van derden met € 1,0 mln.

De daling is het gevolg van lagere omzet van € 0,3 mln. bij het contractonderwijs.

De grote groep vluchtelingen die in 2016 met het inburgeringstraject is gestart, stroomt begin 2018 weer uit. De nieuwe instroom is in 2017 lager geweest, waardoor de opbrengst inburgeringscontracten daalt met € 0,4 mln. Tegenover deze afname staat ook een daling van de personele en materiële kosten.

De overige baten werk i.o.v. derden dalen met € 0,3 mln. door lagere projectopbrengsten.

PERSONEELSLASTEN (+ € 0,1 MLN.)

Ten opzichte van 2017 nemen de personele lasten met € 0,1 mln. toe. Tegenover een stijging van de kosten voor bruto lonen en salarissen met € 2,7 mln., staat een daling van de overige personele lasten met € 2,6 mln. Onderliggend worden de significante verschillen toegelicht.

De bruto lonen en salarissen stijgen met € 2,7 mln. ten opzichte van 2017. Dit is een gevolg van:

- stijging van het aantal fte's (€ 1,6 mln.);
- de periodieke salarisverhogingen in augustus (€ 0,4 mln.);
- doorstroming van docenten in het functiebouwwerk (€ 0,1 mln.);
- toename van de pensioenpremie wat leidt tot extra kosten (€ 0,6 mln.).

Voor 2018 is gemiddeld 996 fte's (excl. mobiliteit) begroot. Voor 2017 is gemiddeld 948 fte's (excl. mobiliteit) begroot, terwijl de gemiddelde bezetting over 2017 965,9 fte's (excl. mobiliteit) was. Het aantal deelnemers heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt. Dit heeft vooral geleid tot een groei van het aantal fte's bij het primaire proces en het direct onderwijsondersteunend personeel, terwijl het aantal fte's in de service-unit Bedrijfsvoering nagenoeg gelijk bleef. Voor 2018 is een uitbreiding van, vooral tijdelijke fte's aan de service-unit Bedrijfsvoering toegekend. Doordat de gemiddelde loonkosten van deze fte's veelal lager liggen dan de gemiddelde loonsom van het primaire proces, is het financiële effect van de toename in fte's dit jaar iets minder groot.

Ook de toename van het aantal projecten leidt tot de inzet van extra fte's op deze activiteiten. Bij VAVO stijgt de fte-inzet ten gevolge van de groei van het aantal deelnemers. Tegenover al deze stijgingen van extra fte-inzet daalt de inzet bij Educatie ten gevolge van de terugloop van het aantal inburgeraars.

De overige personele lasten dalen met € 2,6 mln. ten opzichte van 2017. Dit is een gevolg van:

- lagere dotatie aan de personele voorzieningen ad € 1,8 mln. In 2017 is voor een bedrag van € 2,0 mln. aan dotaties voor personele voorzieningen gedaan, terwijl in de begroting 2018 rekening gehouden is met € 0,2 mln.
- lagere begrote inzet werk derden ad € 1,8 mln.;
- hogere begrote scholingskosten ad € 0,7 mln.;
- lagere begrote uitkering wachtgelduitkering ad € 0,3 mln.

HUISVESTINGSLASTEN

Verwacht wordt dat de huisvestingslasten in 2018 € 0,6 mln. hoger zullen uitvallen als gevolg van uitgestelde schilderwerkzaamheden vanuit 2016 naar 2017 (€ 0,1 mln.), hogere kosten voor schoonmaak (€ 0,1 mln.), hogere begrote energielasten (€ 0,1 mln.), extra inzet security hosts (€ 0,1 mln.) en diverse hogere bijstellingen in de begroting 2018 ten opzichte van 2017 (€ 0,2 mln.).

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

In 2018 is de verwachting dat de financiële baten en lasten met € 0,7 mln. toenemen. We gaan ervan uit onze ING-leningen over te kunnen sluiten naar schatkistbankieren. Hierbij is rekening gehouden met een te betalen boeterente bij de ING-bank van € 1,1 mln. en een lagere rentelast in 2018 van € 0,4 mln.

CONTINUÏTEIT



CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

ONTWIKKELING DEELNEMERSAANTALLEN

In onderstaande tabel is de verwachte ontwikkeling van het aantal bekostigde deelnemers in de beroepsopleidingen in de periode 2018 tot en met 2020 weergegeven.

jaar	2017	2018	2019	2020
procentuele ontwikkeling	0,29	-1,60	-1,81	-1,40
aantal bekostigde deelnemers	11.910	11.719	11.507	11.346

In ons Geïntegreerd Jaardocument 2016 gingen we voor 2017 uit van een stabilisatie van ons aantal bekostigde deelnemers in de beroepsopleidingen (om precies te zijn: we verwachtten een daling met 0,03%). Per 1 oktober 2017 was er toch weer sprake van groei, zij het een zeer geringe groei van 0,29%.

Verwachtten we in ons jaardocument 2016 nog dat er vanaf 2019 sprake is van daling van het aantal bekostigde deelnemers in de beroepsopleidingen, nu gaan we – op basis van de informatie in februari 2018 in de Planningstool MBO van DUO – ervan uit dat we reeds in per augustus 2018 te maken zullen krijgen met een daling. Deze verwachte daling met ingang van het schooljaar 2018-2019 zal voor het eerst een negatief effect hebben op de bekostiging van ons ROC in 2020.

Voor de toestroom van nieuwe deelnemers in de beroepsopleidingen is niet alleen het potentieel aan nieuwe deelnemers van belang, maar ook de relatieve marktpositie. Het marktaandeel van het Alfa-college t.o.v. de andere mbo-instellingen in Groningen, Drenthe, Friesland en Zwolle is de laatste jaren ook voortdurend toegenomen. In 2017 is er voor het eerst sprake van een lichte daling (bron Planningstool MBO van DUO; februari 2018).

	2014	2015	2016	2017
marktaandeel Alfa-college (procentueel)	13,3	13,8	14,1	13,9

Voor VAVO en Educatie is het moeilijker om de verwachte ontwikkeling van de deelnemersaantallen weer te geven. Veel van de deelnemers aan deze trajecten komen voor een traject van een jaar of korter. Op de instroom van deelnemers in deze trajecten hebben we minder invloed dan op de instroom van de deelnemers in de beroepsopleidingen. Zo zijn we voor de instroom in de VAVO-opleidingen voor een belangrijk deel afhankelijk van de examenresultaten in het reguliere VO.

Voor Educatie geldt dat we voor het reguliere aanbod voor een belangrijk deel afhankelijk zijn van de inkoop door gemeenten. Daarnaast zijn er de inburgeringstrajecten die door de deelnemers zelf worden ingekocht. In 2016 hebben we, ten gevolge van de grote toestroom van asielzoekers in 2015, een sterke groei gezien van het aantal inburgeraars; die groei heeft zich doorgezet in 2017. In 2018 verwachten we echter een daling omdat veel van de inburgeraars die in 2016 en 2017 zijn gestart hun inburgeringstraject in de loop van 2018 zullen afronden.

Het Alfa-college richt zich primair op het verzorgen van regulier bekostigd beroepsonderwijs en educatie. Dat heeft er

enige jaren geleden toe geleid dat we hebben besloten geen EVC-trajecten meer uit te voeren en slechts zeer beperkt contractactiviteiten (en zo ja, dan alleen kostendekkend op basis van een Alfa-college kostprijsmodel). In het begin 2018 afgesloten bestuursakkoord tussen de MBO Raad en de minister van OCW wordt met nadruk gewezen op het belang van een Leven Lang Ontwikkelen en de rol van de ROC's daarin om ervoor te zorgen dat er in de toekomst voldoende gekwalificeerde werknemers op mbo-niveau zijn/blijven in een continu veranderende arbeidsmarkt. Op grond van onze, begin 2018 geformuleerde visie op een Leven Lang Ontwikkelen gaan we hiermee aan de slag waarbij we zowel willen inzetten op het formeel leren (in de vorm van contractactiviteiten en BBL-trajecten) en als op informeel leren (bijv. leren door in co-creatie met het werkveld te komen tot innovatieve oplossingen).

ONTWIKKELING PERSONELE BEZETTING

In onderstaande tabel is weergegeven hoe de inzet per personeelscategorie zich in 2018 tot en met 2020 ontwikkelt, afgezet tegen de inzet ultimo 2017:

Personeelscategorie	2017	2018	2019	2020
College van bestuur en directie (fte)	9,0	9,0	9,0	9,0
Middenmanagement (fte)	33,6	38,5	38,5	38,5
Onderwijzend personeel direct (fte)	615,2	628,9	623,8	612,5
Onderwijzend personeel indirect (fte)	87,2	88,6	87,5	86,3
Wetenschappelijk personeel (fte)	1,0	1,0	1,0	1,0
Overige medewerkers (fte)	228,1	230	223,3	220,2
Totaal (excl. mobiliteit)	974,1	996	983,2	967,5

De hoofdlijnen van de inrichting van het Alfa-college staan niet ter discussie. In de bovenstaande tabel verandert dus het aantal fte's in de categorie 'College van Bestuur en directie' niet.

In de categorie 'Middenmanagement' (opleidingsmanagers, diensthoofden en facilitair managers) stijgt in bovenstaande tabel de inzet van 33,6 fte naar 38,5 fte. Feitelijk groeit deze formatie met 1 fte. De andere 3,9 fte is te verklaren doordat ultimo 2017 twee diensthoofdfuncties ingevuld werden door externe inhuur en een derde diensthoofdfunctie op dat moment vacant was; ook was er een vacature voor een opleidingsmanager. De extra fte in deze categorie is toe te schrijven aan de wens het aantal opleidingsmanagers in een eenheid meer in overeenstemming te brengen met de groei van het aantal medewerkers in die eenheid ten gevolge van de toename van het aantal deelnemers in het verleden. De daling van het deelnemersaantal in de jaren 2018 e.v. zal dan ook niet direct vertaald worden in verlaging van de fte-inzet van opleidingsmanagers.

Ten opzichte van het in het Geïntegreerd Jaardocument 2016 opgenomen aantal medewerkers in de categorieën 'Onderwijzend personeel direct' en 'Onderwijzend personeel indirect' is ultimo 2017 sprake van een hogere inzet van resp. 15,6 en 4,8. Deze stijging is vooral toe te schrijven aan de toename van het aantal deelnemers inburgering. Ondanks de verwachte daling van het aantal deelnemers in de beroepsopleidingen en in de inburgeringstrajecten in 2018 verwachten we ultimo 2018 toch meer fte's direct en indirect in het onderwijs in te zetten. Dit komt met name door verwachte groei bij het VAVO, de hogere inzet vanuit het onderwijs bij projecten en de 8 fte extra formatie voor de regio's t.b.v. het oplossen van knelpunten.

Het lectoraat met de Hanzehogeschool is in 2017 gestart en het lectoraat met Stenden wordt gecontinueerd tot en met 2021 (voor toelichting op deze lectoraten zie 2.1). Beide lectoren worden voor de helft van hun betrekkingssomvang gefinancierd door het Alfa-college. De komende jaren zal dus in totaal 1,0 fte ingezet worden t.b.v. wetenschappelijk personeel.

De inzet in de personeelscategorie 'Overige medewerkers' is in 2017 in afwijking van onze verwachting in het Geïntegreerd Jaardocument 2016 met 11,9 fte toegenomen. In de toelichting bij deze categorie in dat document was aangegeven dat we met betrekking tot deze personeelscategorie de afgelopen jaren scherp aan de wind hebben gevaren. In 2017 bleek dat we hier en daar de grens hadden bereikt waardoor er ultimo 2017 meer fte's werden ingezet. Ook in 2018 zal het aantal fte's nog iets toenemen; voor de jaren daarna verwachten we weer een geringe daling.

De verwachte dalingen van de werkgelegenheid in de personeelscategorieën onderwijzend personeel (direct en indirect) en overige medewerkers na 2018 is kwantitatief op te vangen door natuurlijk verloop. Deze kan hier en daar mogelijk wel leiden tot kwalitatieve frictie; in de strategische personeelsplannen van de organisatorische eenheden wordt daarop geanticipeerd.

In [bijlage 8.1](#) is een overzicht opgenomen waarin per functie in het Alfa-college voor de jaren 2015 tot en met 2017 het aantal fte's per functie is weergegeven en de ontwikkeling daarvan.

HUISVESTING

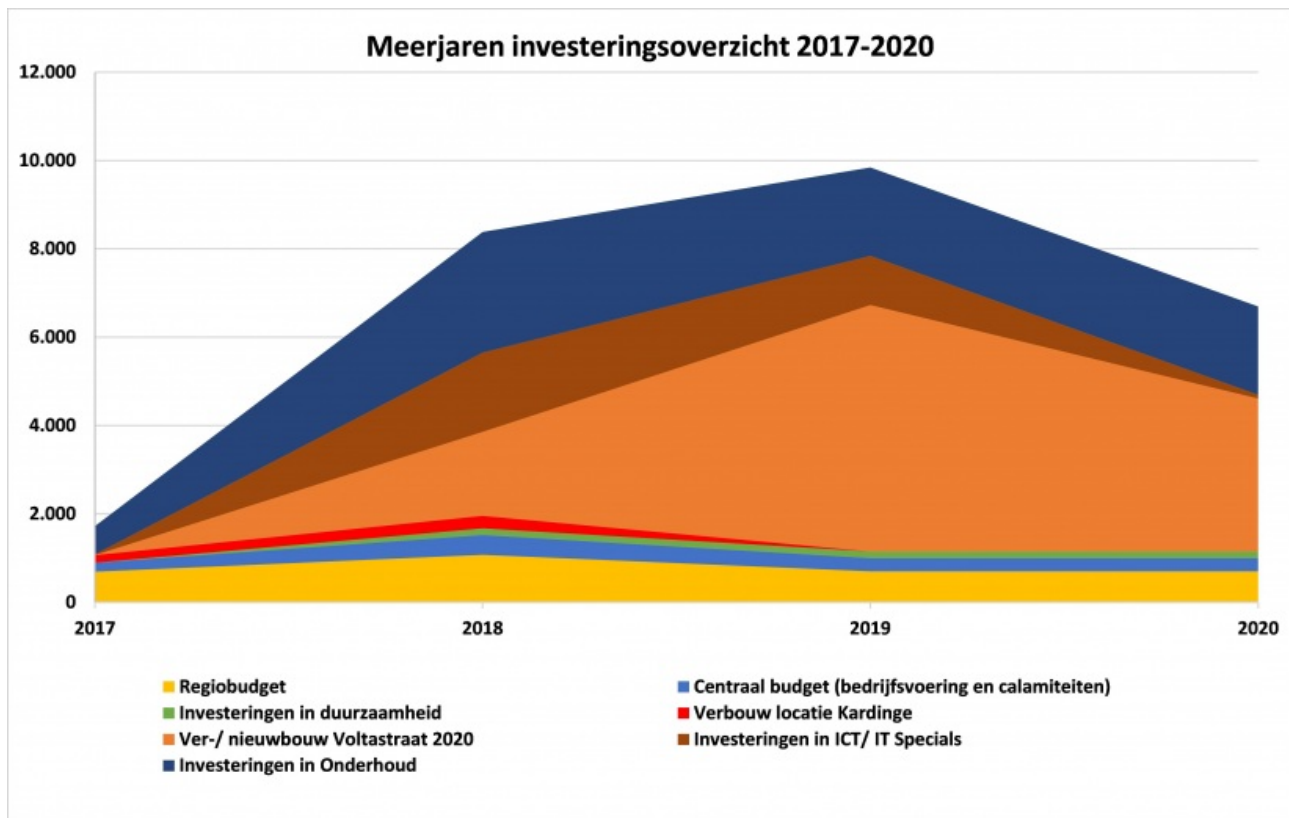
Om een goed beeld te krijgen van onze huidige huisvestingspositie en de wensen/ontwikkelingen m.b.t. onze huisvesting voor de periode 2016-2026 is het strategisch vastgoedplan vastgesteld.

Het Alfa-college heeft zijn vijf hoofdlocaties in volle eigendom (Adm. de Ruyterlaan, Boumaboulevard, Kardingerweg en Kluiverboom in Groningen en Voltastraat in Hoogeveen) of deels in eigendom (LOC+ in Hardenberg). M.b.t. het pand aan de Voltastraat zijn plannen voorbereid voor een aanzienlijke ver-/nieuwbouw in de periode 2017-2020. Financiering van de revitalisatie van deze locatie geschiedt uit eigen middelen. In februari 2018 is de aanbestedingsprocedure hiervoor gestart.

Daarnaast wordt er aantal panden gehuurd, waarbij de contracten - gezien de mogelijke fluctuatie en daling van deelnemersaantallen - zo veel mogelijk voor een korte periode worden afgesloten. Hierdoor heeft het Alfa-college een voldoende flexibele huisvestingsschil om een mogelijke daling met 10% van de huidige deelnemersaantallen op te vangen.

ONTWIKKELING INVESTERINGEN

Ten opzichte van 2017 wordt er de komende jaren fors geïnvesteerd. De locatie aan de Voltstraat 33 te Hoogeveen wordt in de jaren 2018 tot en met 2020 gerevitaliseerd. Er vindt een ver-/nieuwbouw plaats waarbij twee gebouwdelen worden gesloopt en groot deel van de overige gebouwdelen wordt gemoderniseerd. De maximale investering van het project bedraagt de komende jaren maximaal € 10,9 mln.; hierbij is rekening gehouden met de opname van een extra bedrag van € 4 mln. in de aanbestedingsprocedure vanuit het kansendossier. De Raad van Toezicht moet de consequenties daarvan voor de meerjarenbegroting nog goedkeuren. Voor de locatie Kardingeweg in Groningen is voor 2018 een verbouw gepland, waarmee een investeringsbedrag van € 0,3 mln. is gemoeid. Het meerjaren-investeringsoverzicht voor het Alfa-college ziet er als volgt uit:



BALANS

Na vaststelling van het meerjarenmodel voor de begroting 2018 hebben zich een tweetal gebeurtenissen voorgedaan waarover de Raad van Toezicht is geïnformeerd maar die hem nog ter definitieve goedkeuring moeten worden voorgelegd:

- oversluiten van de bestaande ING-leningen naar schatkistbankieren, inclusief een extra aflossing op de lening van € 4 miljoen;
- opname van een extra bedrag van € 4 mln. in de aanbestedingsprocedure vanuit het kansendossier in het kader van de ver-/nieuwbouw van ons pand aan de Voltastraat te Hoogeveen.

Beide gebeurtenissen zijn verwerkt in het meerjarenmodel. De balans zal zich op basis van het voor de jaarrekening op deze gebeurtenissen aangepaste meerjarenmodel als volgt ontwikkelen:

Activa (x € 1.000)	2017	2018	2019	2020
<i>Vaste activa</i>				
Immateriele activa				
Materiële vaste activa	73.445	75.380	78.786	78.654
Financiële vaste activa	8.899	8.737	8.575	8.413
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>82.344</i>	<i>84.117</i>	<i>87.361</i>	<i>87.068</i>
<i>Vlottende activa</i>				
Vorraden	0	0	0	0
Vorderingen	4.950	4.950	4.784	4.695
Effecten	0	0	0	0
Liquide middelen	23.355	17.127	15.268	16.900
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>28.305</i>	<i>22.077</i>	<i>20.053</i>	<i>21.595</i>
Totaal activa	110.649	106.194	107.414	108.663

Passiva (x € 1.000)	2017	2018	2019	2020
<i>Eigen Vermogen</i>				
Algemene reserve	43.086	46.209	49.334	52.592
Bestemmingsreserves	1.718	1.768	1.818	1.868
Overige reserves/ fondsen	1	1	1	1
<i>Totaal eigen vermogen</i>	<i>44.805</i>	<i>47.978</i>	<i>51.153</i>	<i>54.461</i>
<i>Voorzieningen</i>	<i>6.836</i>	<i>6.951</i>	<i>7.116</i>	<i>7.116</i>
<i>Langlopende schulden</i>	<i>43.053</i>	<i>37.105</i>	<i>35.128</i>	<i>33.303</i>
<i>Kortlopende schulden</i>	<i>15.955</i>	<i>14.160</i>	<i>14.017</i>	<i>13.783</i>
Totaal passiva	110.649	106.194	107.414	108.663

Toelichting op de geprognosticeerde balans:

- Materiële vaste activa: de komende jaren wordt het gebouw aan de Voltastraat te Hoogeveen gerevitaliseerd, waarbij het zwaartepunt van de investeringen in 2019 en 2020 ligt. Daarnaast wordt het gebouw aan de Kardingerweg op diverse punten gemoderniseerd. Dit zorgt de komende jaren voor een toenemende omvang van de materiële vaste activa.
- Financiële vaste activa: de daling komt doordat het terugstorten van het kapitaal vanuit de deelneming LOC+ in Hardenberg hoger is dan het ontvangen winstaandeel vanuit de deelneming.
- Vlottende activa: de daling wordt vooral veroorzaakt door een lagere stand van de liquide middelen als gevolg van de voorgenomen investeringen in 2018 en 2019. De extra aflossing van € 4 mln. op de, in 2018, over te sluiten ING-leningen zorgen in dat jaar voor een extra afname van de liquide middelen. In 2020 is de verwachting dat de stand van de liquide middelen weer toeneemt als gevolg van de geprognosticeerde positieve exploitatieresultaten.
- Eigen vermogen: het eigen vermogen zal naar verwachting toenemen door de verwachte toekomstige positieve exploitatieresultaten. De verwachte mutatie in de bestemmingsreserves betreft met name het verder terugdringen van de negatieve reserve contractactiviteiten.
- Voorzieningen: de omvang van de voorzieningen stijgt na 2017 geleidelijk. Dit wordt mede veroorzaakt door loonstijgingen en toename van de populatie in de voorziening ambtsjubilea, duurzame inzetbaarheid en

wachtgeld.

- Langlopende schulden: de verwachting is dat de ING-leningen medio 2018 worden overgesloten naar schatkistbankieren. De hoofdsom van deze herfinanciering ligt € 4 mln. lager dan de leningen van de ING. Deze extra aflossing zorgt ervoor dat in 2018 de stand van de langlopende leningen een stuk lager is dan in 2017. Vanaf 2019 zal de stand dalen als gevolg van de reguliere aflossingen bij het Ministerie van Financiën en het aflossen op de financial leaseverplichting bij Capgemini.
- Kortlopende schulden: in 2017 is het aantal inburgerraars hoger dan de verwachting is voor 2018 t/m 2020 is. Inburgerraars worden vooruitgefactureerd wat ertoe leidt dat de kortlopende schulden in 2017 hoger zijn dan in de periode daarna.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN

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

	2017	2018	2019	2020
Baten				
Rijksbijdragen	95.911	99.016	98.198	96.714
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.426	1.615	1.250	1.100
College-, cursus- en/ of examengelden	119	30	0	0
baten werk in opdracht van derden	6.711	5.717	5.130	4.880
Overige baten	4.122	4.097	3.297	3.297
Totaal baten	108.288	110.475	107.875	105.991
Lasten				
Personeelslasten	78.007	78.141	76.757	74.723
Afschrijvingen	5.538	6.449	6.438	6.829
Huisvestingslasten	6.133	6.681	6.681	6.431
Overige lasten	13.750	14.150	14.150	14.050
Totaal lasten	103.428	105.421	104.025	102.033
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsuitvoering	4.861	5.054	3.850	3.957
Saldo financiële bedrijfsvoering	1.650-	2.306-	1.100-	1.075-
Saldo buitengewone baten en lasten	436	425	425	425
Resultaat	3.647	3.173	3.175	3.307

Toelichting op de geprognosticeerde Staat van Baten en Lasten:

- Rijksbijdrage: in 2018 stijgt de Rijksbijdrage door de sterke toename van het aantal deelnemers per 1 oktober 2016, de toename van het macrobudget t.b.v. de Prestatiebox en het uitstellen van de invoering van de doelmatigheidskorting in het macrobudget. Vanaf 2019 is de verwachting dat de Rijksbijdrage daalt als gevolg van een dalend deelnemersaantal beroepsonderwijs ten opzichte van de totale onderwijspopulatie.
- Overige overheidsbijdragen en -subsidies: vanaf 2019 verwachten wij een daling van opbrengsten voor educatie en voor inburgeringstrajecten.
- College-, cursus- en/of examengelden: voor de jaren 2018 houden wij rekening met een bescheiden positief resultaat. Vanaf 2019 verwachten we dat de ontvangen gelden en de met de lumpsum te verrekenen gelden met

elkaar in evenwicht zijn. Daarom hebben we voor die jaren geen resultaat opgenomen.

- Baten werk in opdracht van derden: in lijn met de trend van de rijksbijdrage is de verwachting dat de baten zullen dalen.
- Overige baten: de verwachting is dat de overige baten in navolging van de daling van de rijksbijdrage en baten werk in opdracht van derden mee zullen dalen.
- Personeelslasten: door de verwachte afname van het aantal deelnemers is er met ingang van 2019 ook een afnemende behoefte aan personeel. Verwacht wordt dat de extra inspanningen om de instroom in de wachtgelduitkering tegen te gaan en de uitstroom te bevorderen vanaf 2020 een dempend effect zullen hebben op de extra dotaties ten behoeve van de wachtgeldvoorziening. Het overall effect is dat de personele lasten dalen.
- Afschrijvingen: door de extra investeringen en voorgenomen investeringen zullen de afschrijvingslasten ook toenemen. Dat de afschrijvingslasten in 2018 gelijk liggen met 2019, heeft te maken met de verkoop van de locatie aan de Travertijnstraat 6 in 2018.
- Huisvestingslasten: voornamelijk de verhoging van de schoonmaakkosten en beveiliging van de gebouwen leiden tot hogere kosten. Door een daling van het aantal deelnemers zal de behoefte aan huurlocaties afnemen, wat zorgt voor dalende kosten vanaf 2020.
- Overige lasten: lichte stijging als gevolg van hogere kosten van de opleidingen, waarna er de komende jaren geen noemenswaardige mutaties worden verwacht.
- Financiële baten en lasten: door de herfinanciering van de ING-leningen naar schatkistbankieren moet er in 2018 een boeterente van € 1,1 mln. betaald worden. Daarentegen is de rentelast over de nieuwe lening een stuk lager. Per saldo betekent dit in 2018 een toename van de rentelasten, terwijl vanaf 2019 aanzienlijk lagere rentelasten betaald zullen worden voor de lopende leningen bij het Ministerie van Financiën.
- Resultaat deelnemingen: voor de komende jaren wordt ervan uitgegaan dat er zich geen noemenswaardige mutaties zullen voordoen. Voor de komende 10 jaar zijn de afspraken gemaakt om de constructie m.b.t. de deelneming in het LOC+ voort te zetten. Over de exacte voorwaarden wordt nog onderhandeld.

HET INTERNE BEHEERSINGS- EN CONTROLESYSTEEM

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

- onderwijs en examinering: de kwaliteit van ons onderwijs en onze examinering wordt bewaakt door de cyclus van de van het strategisch document afgeleide kaderbrieven, de daarop gebaseerde jaarplannen en jaarplangesprekken. Daarnaast wordt de kwaliteit van onderwijs en examinering gevolgd door de onderwijsteams te monitoren op relevante indicatoren (o.a. opbrengsten). Teams die niet voldoen aan de minimale eisen van de Inspectie voor het Onderwijs, worden aangemerkt als risico-opleiding en met die teams worden afspraken gemaakt hoe te komen tot verbetering. Daarnaast worden er interne audits gehouden bij de onderwijsteams. Elk team komt één keer per drie jaar aan de beurt. Wanneer daarvoor een aanleiding bestaat, kan een team vaker geaudit worden (ook op verzoek van het team zelf).
- financieel: uiteraard is er de gebruikelijke cyclus van begroting en jaarrekening. Tweemaandelijks, vanaf februari van elk boekjaar, wordt aan het College van Bestuur gerapporteerd hoe de uitputting van de begroting zich ontwikkelt. Deze maandrapportage wordt ook gedeeld met de auditcommissie; de meest recente maandrapportage die is verschenen voor een vergadering van de auditcommissie, wordt door het college met deze commissie besproken. Daarnaast is de meerjarenprognose een belangrijk sturingsinstrument waarmee de (financiële) effecten van het strategisch meerjarenbeleid en de verwachte interne en externe ontwikkelingen

inzichtelijk worden gemaakt. Met behulp van dit sturingsinstrument kan onder meer het effect van beleidskeuzen, risico's en ontwikkelingen op het (toekomstige) resultaat, het vermogen, de balansposities en de financieringsstructuur inzichtelijk worden gemaakt. Jaarlijks wordt de meerjarenbegroting ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht.

- personeel: maandelijks wordt de ontwikkeling van het aantal fte's gemonitord en wordt beoordeeld hoe zich dat verhoudt tot het begrote aantal fte's. Ook wordt maandelijks gerapporteerd om de omvang van de flexibele schil (het percentage medewerkers met een benoeming voor bepaalde tijd gerelateerd aan het totaal aantal medewerkers). Daarnaast wordt de kwaliteit van de medewerkers bewaakt door de tweejaarlijkse cyclus van ontwikkel- en voortgangsgesprekken. Bovendien zijn voor de verschillende regio's/locaties strategische personeelsplannen opgesteld die regelmatig worden geactualiseerd en wordt de ontwikkeling van het aantal WW- en BW-gerechtigden continu gemonitord.
- informatiebeveiliging: er worden bewustwordingsbijeenkomsten gehouden voor teams. Op dit moment wordt hard gewerkt om het Alfa-college voor te bereiden op de invoering van de nieuwe privacywet met ingang van mei 2018.
- strategisch beleid: voorafgaand aan een schooljaar wordt elk jaar een kaderbrief gemaakt. Hierin wordt aangegeven wat wordt verwacht van de diverse organisatie-eenheden als het gaat om de strategische doelen van de organisatie en de ontwikkelingen die zich tussentijds in een strategische periode aandienen. Om de voortgang van de realisatie van e.e.a. binnen de organisatie-eenheden te volgen worden er drie keer per schooljaar jaarplangesprekken gehouden met de managementteams van die eenheden. Halverwege en na afloop van het kalenderjaar wordt gemonitord op instellingsniveau wat de stand van zaken is. Die rapportage wordt besproken met de Raad van Toezicht en de Ondernemingsraad.
- strategische risicoanalyse: aan het begin van elke strategische periode wordt mede op basis van het voor de nieuwe periode geldende strategisch beleid een strategische risicoanalyse uitgevoerd. In de daarop volgende jaren in dezelfde strategische beleidsperiode wordt de uitkomst van die strategische risicoanalyse jaarlijks herbeoordeeld.
- 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 processen. Aanvankelijk betrof dit met name de financiële bedrijfsvoering en processen, maar vanaf 2017 zijn ook nadrukkelijk de ICT- en informatiebeveiligingsbedrijfsvoering en -processen onderwerp van de interim-controle. Op basis van zijn interim-controle doet de accountant aanbevelingen. De aanbevelingen n.a.v. de interim-controle 2017 zijn door de organisatie overgenomen.

Naast de bovengenoemde wijze van beheersing is in 2017 ook gewerkt aan het gaan werken met sturen op soft controls. Door een werkgroep is de notitie 'Werken met soft controls in het Alfa-college' opgesteld. Mede op basis daarvan gaan de diverse organisatie-eenheden, passend binnen hun eigen cultuur, hiermee aan de slag, bijv. door gebruik te maken van dilemma-gesprekken.

BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

Met ingang van 1 augustus 2015 is een nieuwe strategische beleidsperiode begonnen. In mei 2016 is ondersteund door EY een sessie gehouden waarin de strategische risicoanalyse is uitgevoerd. Als resultaat van die sessie zijn de volgende vijf risico's (op grond van kans x gevolgen x verbetermogelijkheid) bepaald (in volgorde van grootte):

Nr.	Risico	Korte omschrijving
1.	Kwaliteit van medewerkers	Het risico dat we de doelen uit ons strategisch beleidsplan niet realiseren omdat het veel vraagt van alle medewerkers: naar buiten, ondernemen, crossovers, voortdurend scholen, rolmodel zijn etc.
2.	Informatiebeveiliging	Het risico dat informatiebeveiliging onvoldoende aandacht krijgt waardoor de continuïteit van ons ROC in het gedrang komt.
3.	Onderwijsinnovatie	Het risico dat ondoeltreffende onderwijsinnovatie de bekwaamheid van de instelling in gevaar brengt om aan de behoeften en verwachtingen van zijn stakeholders, inclusief zijn studenten, op de langere termijn te voldoen.
4.	Personeelsformatie	Het risico dat een beperkte beschikbaarheid in een aantrekkende arbeidsmarkt van arbeidskrachten het vermogen in gevaar brengt om (goed) onderwijs aan te bieden en om de ondersteuning goed uit te kunnen laten voeren.
5.	Informatietechnologie	Het risico dat niet te allen tijde erop kan worden vertrouwd dat uit de educatieve en administratieve/ondersteunende systemen gegevens zijn te benaderen om de organisatie draaiende te houden.

Na het bepalen van deze risico's is in beeld gebracht welke beheersmaatregelen we reeds hebben om de genoemde risico's te beperken en wat er nog meer zou moeten/kunnen gebeuren ten behoeve daarvan. In ons Geïntegreerd Jaardocument 2016 zijn deze beheersmaatregelen beschreven. De stand van zaken m.b.t. de beheersing van de vijf risico's ultimo 2017 is als volgt:

Risico's 1 en 4: Kwaliteit medewerkers en personeelsformatie

Afgesproken is om de beheersing van deze risico's in gezamenlijkheid op te pakken door voor de verschillende regio's/locaties strategische personeelsplannen op te stellen. Deze plannen, die ultimo 2017 gereed waren, geven een overzicht van het zittende personeel (kwalitatief en kwantitatief), een overzicht van de te verwachten uitstroom van medewerkers voor de komende jaren en een overzicht van de te verwachten personeelsbehoefte voor de komende jaren.

Mede door het opstellen van de plannen samen met de regio's krijgt HRM steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management en het ontwikkelen van beleid dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Een volgende stap zal zijn om de plannen samen te voegen, waardoor er een meerwaarde voor het hele ROC ontstaat.

In het kader van het bewaken van de kwaliteit van de medewerkers is in 2017 ook ingezet op verbetering van en scholing over examinering. Er is daarbij o.a. aandacht besteed aan de rol en verantwoordelijkheden van de examencommissies, het op orde hebben en houden van de examendossiers en het scholen van medewerkers met name op het gebied van afname en beoordeling.

Risico 2: Informatiebeveiliging

Ten behoeve van Informatiebeveiliging en bescherming van persoonsgegevens wordt er jaarlijks een informatiebeveiligings- en privacybeleid gedefinieerd. Het geaccordeerde beleid wordt vervolgens vertaald naar bijbehorende maatregelen en procedures. Maatregelen die gericht zijn op heldere processen en procedures omtrent informatiebeveiliging, technische maatregelen, maar ook maatregelen die gericht zijn op de medewerkers en studenten en de bewustwording van het gedrag.

In 2017 zijn er verschillende activiteiten uitgevoerd ter voorbereiding van het in werking treden van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) op 25 mei 2018. Er is een register van gegevensverwerking ingericht en daarbij ook het proces om dit bij elke nieuwe gegevensverwerking bij te houden en vast te leggen. Verder zijn de verschillende 'privacy impact assessments' (PIA's) gemaakt. Dit is nodig voor de bestaande ICT-systemen en bij de implementatie van nieuwe systemen om te beoordelen wat het effect is op de bescherming van persoonsgegevens.

Verder zijn er een aantal technische verbetering doorgevoerd met betrekking tot invoering van het nieuwe wachtwoordbeleid en het beheer van (netwerk) accounts.

Door audits, zowel technisch als functioneel, wordt het vereiste niveau van informatiebeveiliging getoetst. Met de toepassing van Privacy by Design and Default wordt getoetst of er voldaan wordt aan de privacywetgeving. Met betrekking tot gedrag en bewustwording hebben alle medewerkers van het Alfa-college een bewustwordingsprogramma gevolgd ten behoeve van de privacy- en informatiebeveiliging. Alle maatregelen en activiteiten hebben een jaarlijks terugkomend karakter.

Risico 3: Onderwijsinnovatie

Omdat de beheersmaatregelen, zoals die bij risico 3 geformuleerd zijn, onderdeel zijn van de reguliere taak van het lijnmanagement, worden deze beheersmaatregelen niet separaat gemonitord in het kader van risicomangement.

Risico 5: Informatietechnologie

In 2017 is een nieuw informatiebeleid opgesteld en vanuit deze kaders een informatiseringsplan met daarin de benodigde vernieuwingen binnen het ICT-landschap. De benoemde innovaties zijn enerzijds opgehaald bij docenten en studenten, maar ook gekoppeld aan de strategische doelen van het Alfa-college. Alles met het bovenliggende thema 'continuïteit door vernieuwing'. Continuïteit van de informatievoorziening is van essentieel belang voor het Alfa-college. Studenten en medewerkers hebben steeds meer behoefte aan informatie door digitale middelen die op elk moment en plaats-onafhankelijk gebruikt kunnen worden.

Naar ons oordeel zijn de risico's in 2017 tot een acceptabel niveau gereduceerd. Om dat ook in 2018 e.v. te realiseren zullen we echter voortdurend alert moeten blijven op de beheersing van deze risico's.

Vanuit het perspectief van risicobereidheid hebben we er, door om te gaan met de risico's zoals hierboven beschreven, er voldoende vertrouwen in dat de beheersmaatregelen er samen voor zorgen dat de mogelijke gevolgen van deze risico's voldoende worden gemitigeerd. Daarnaast zijn we van oordeel dat de genoemde risico's vallen binnen de reguliere bedrijfsvoering van een ROC. De inspectie heeft als weerstandsnorm bij normale bedrijfsvoering een minimaal solvabiliteitspercentage van 30% bepaald. Ultimo 2017 is het solvabiliteitspercentage van het Alfa-college 40%. De mogelijke 'impact' op de resultaten en/of op de financiële positie van het zich voordoen van een of meerdere van de genoemde risico's is dan ook niet zo groot, dat die zou moeten leiden tot verhoging van ons weerstandsvermogen.

RAPPORTAGE TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

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

De audit- en onderwijscommissies van de Raad van Toezicht zijn in dit opzicht ook belangrijk. In hun vergaderingen is er gelegenheid om in aanwezigheid van deskundigen uit de organisatie inhoudelijk in te gaan op de voor deze commissies relevante onderwerpen. Onderwerpen kunnen er inhoudelijk worden voor besproken en indien gewenst voorzien van een advies van de desbetreffende commissie aan de Raad van Toezicht worden voorgelegd. Dat geldt bijv. voor de financiële plan- en verantwoordingsdocumenten die eerst in de auditcommissie aan de orde komen alvorens zij in de Raad van Toezicht worden besproken.

CONTINUÏTEIT



CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

ONTWIKKELING DEELNEMERSAANTALLEN

In onderstaande tabel is de verwachte ontwikkeling van het aantal bekostigde deelnemers in de beroepsopleidingen in de periode 2018 tot en met 2020 weergegeven.

jaar	2017	2018	2019	2020
procentuele ontwikkeling	0,29	-1,60	-1,81	-1,40
aantal bekostigde deelnemers	11.910	11.719	11.507	11.346

In ons Geïntegreerd Jaardocument 2016 gingen we voor 2017 uit van een stabilisatie van ons aantal bekostigde deelnemers in de beroepsopleidingen (om precies te zijn: we verwachtten een daling met 0,03%). Per 1 oktober 2017 was er toch weer sprake van groei, zij het een zeer geringe groei van 0,29%.

Verwachtten we in ons jaardocument 2016 nog dat er vanaf 2019 sprake is van daling van het aantal bekostigde deelnemers in de beroepsopleidingen, nu gaan we – op basis van de informatie in februari 2018 in de Planningstool MBO van DUO – ervan uit dat we reeds in per augustus 2018 te maken zullen krijgen met een daling. Deze verwachte daling met ingang van het schooljaar 2018-2019 zal voor het eerst een negatief effect hebben op de bekostiging van ons ROC in 2020.

Voor de toestroom van nieuwe deelnemers in de beroepsopleidingen is niet alleen het potentieel aan nieuwe deelnemers van belang, maar ook de relatieve marktpositie. Het marktaandeel van het Alfa-college t.o.v. de andere mbo-instellingen in Groningen, Drenthe, Friesland en Zwolle is de laatste jaren ook voortdurend toegenomen. In 2017 is er voor het eerst sprake van een lichte daling (bron Planningstool MBO van DUO; februari 2018).

	2014	2015	2016	2017
marktaandeel Alfa-college (procentueel)	13,3	13,8	14,1	13,9

Voor VAVO en Educatie is het moeilijker om de verwachte ontwikkeling van de deelnemersaantallen weer te geven. Veel van de deelnemers aan deze trajecten komen voor een traject van een jaar of korter. Op de instroom van deelnemers in deze trajecten hebben we minder invloed dan op de instroom van de deelnemers in de beroepsopleidingen. Zo zijn we voor de instroom in de VAVO-opleidingen voor een belangrijk deel afhankelijk van de examenresultaten in het reguliere VO.

Voor Educatie geldt dat we voor het reguliere aanbod voor een belangrijk deel afhankelijk zijn van de inkoop door gemeenten. Daarnaast zijn er de inburgeringstrajecten die door de deelnemers zelf worden ingekocht. In 2016 hebben we, ten gevolge van de grote toestroom van asielzoekers in 2015, een sterke groei gezien van het aantal inburgeraars; die groei heeft zich doorgezet in 2017. In 2018 verwachten we echter een daling omdat veel van de inburgeraars die in 2016 en 2017 zijn gestart hun inburgeringstraject in de loop van 2018 zullen afronden.

Het Alfa-college richt zich primair op het verzorgen van regulier bekostigd beroepsonderwijs en educatie. Dat heeft er

enige jaren geleden toe geleid dat we hebben besloten geen EVC-trajecten meer uit te voeren en slechts zeer beperkt contractactiviteiten (en zo ja, dan alleen kostendekkend op basis van een Alfa-college kostprijsmodel). In het begin 2018 afgesloten bestuursakkoord tussen de MBO Raad en de minister van OCW wordt met nadruk gewezen op het belang van een Leven Lang Ontwikkelen en de rol van de ROC's daarin om ervoor te zorgen dat er in de toekomst voldoende gekwalificeerde werknemers op mbo-niveau zijn/blijven in een continu veranderende arbeidsmarkt. Op grond van onze, begin 2018 geformuleerde visie op een Leven Lang Ontwikkelen gaan we hiermee aan de slag waarbij we zowel willen inzetten op het formeel leren (in de vorm van contractactiviteiten en BBL-trajecten) en als op informeel leren (bijv. leren door in co-creatie met het werkveld te komen tot innovatieve oplossingen).

ONTWIKKELING PERSONELE BEZETTING

In onderstaande tabel is weergegeven hoe de inzet per personeelscategorie zich in 2018 tot en met 2020 ontwikkelt, afgezet tegen de inzet ultimo 2017:

Personeelscategorie	2017	2018	2019	2020
College van bestuur en directie (fte)	9,0	9,0	9,0	9,0
Middenmanagement (fte)	33,6	38,5	38,5	38,5
Onderwijzend personeel direct (fte)	615,2	628,9	623,8	612,5
Onderwijzend personeel indirect (fte)	87,2	88,6	87,5	86,3
Wetenschappelijk personeel (fte)	1,0	1,0	1,0	1,0
Overige medewerkers (fte)	228,1	230	223,3	220,2
Totaal (excl. mobiliteit)	974,1	996	983,2	967,5

De hoofdlijnen van de inrichting van het Alfa-college staan niet ter discussie. In de bovenstaande tabel verandert dus het aantal fte's in de categorie 'College van Bestuur en directie' niet.

In de categorie 'Middenmanagement' (opleidingsmanagers, diensthoofden en facilitair managers) stijgt in bovenstaande tabel de inzet van 33,6 fte naar 38,5 fte. Feitelijk groeit deze formatie met 1 fte. De andere 3,9 fte is te verklaren doordat ultimo 2017 twee diensthoofdfuncties ingevuld werden door externe inhuur en een derde diensthoofdfunctie op dat moment vacant was; ook was er een vacature voor een opleidingsmanager. De extra fte in deze categorie is toe te schrijven aan de wens het aantal opleidingsmanagers in een eenheid meer in overeenstemming te brengen met de groei van het aantal medewerkers in die eenheid ten gevolge van de toename van het aantal deelnemers in het verleden. De daling van het deelnemersaantal in de jaren 2018 e.v. zal dan ook niet direct vertaald worden in verlaging van de fte-inzet van opleidingsmanagers.

Ten opzichte van het in het Geïntegreerd Jaardocument 2016 opgenomen aantal medewerkers in de categorieën 'Onderwijzend personeel direct' en 'Onderwijzend personeel indirect' is ultimo 2017 sprake van een hogere inzet van resp. 15,6 en 4,8. Deze stijging is vooral toe te schrijven aan de toename van het aantal deelnemers inburgering. Ondanks de verwachte daling van het aantal deelnemers in de beroepsopleidingen en in de inburgeringstrajecten in 2018 verwachten we ultimo 2018 toch meer fte's direct en indirect in het onderwijs in te zetten. Dit komt met name door verwachte groei bij het VAVO, de hogere inzet vanuit het onderwijs bij projecten en de 8 fte extra formatie voor de regio's t.b.v. het oplossen van knelpunten.

Het lectoraat met de Hanzehogeschool is in 2017 gestart en het lectoraat met Stenden wordt gecontinueerd tot en met 2021 (voor toelichting op deze lectoraten zie 2.1). Beide lectoren worden voor de helft van hun betrekkingssomvang gefinancierd door het Alfa-college. De komende jaren zal dus in totaal 1,0 fte ingezet worden t.b.v. wetenschappelijk personeel.

De inzet in de personeelscategorie 'Overige medewerkers' is in 2017 in afwijking van onze verwachting in het Geïntegreerd Jaardocument 2016 met 11,9 fte toegenomen. In de toelichting bij deze categorie in dat document was aangegeven dat we met betrekking tot deze personeelscategorie de afgelopen jaren scherp aan de wind hebben gevaren. In 2017 bleek dat we hier en daar de grens hadden bereikt waardoor er ultimo 2017 meer fte's werden ingezet. Ook in 2018 zal het aantal fte's nog iets toenemen; voor de jaren daarna verwachten we weer een geringe daling.

De verwachte dalingen van de werkgelegenheid in de personeelscategorieën onderwijzend personeel (direct en indirect) en overige medewerkers na 2018 is kwantitatief op te vangen door natuurlijk verloop. Deze kan hier en daar mogelijk wel leiden tot kwalitatieve frictie; in de strategische personeelsplannen van de organisatorische eenheden wordt daarop geanticipeerd.

In [bijlage 8.1](#) is een overzicht opgenomen waarin per functie in het Alfa-college voor de jaren 2015 tot en met 2017 het aantal fte's per functie is weergegeven en de ontwikkeling daarvan.

HUISVESTING

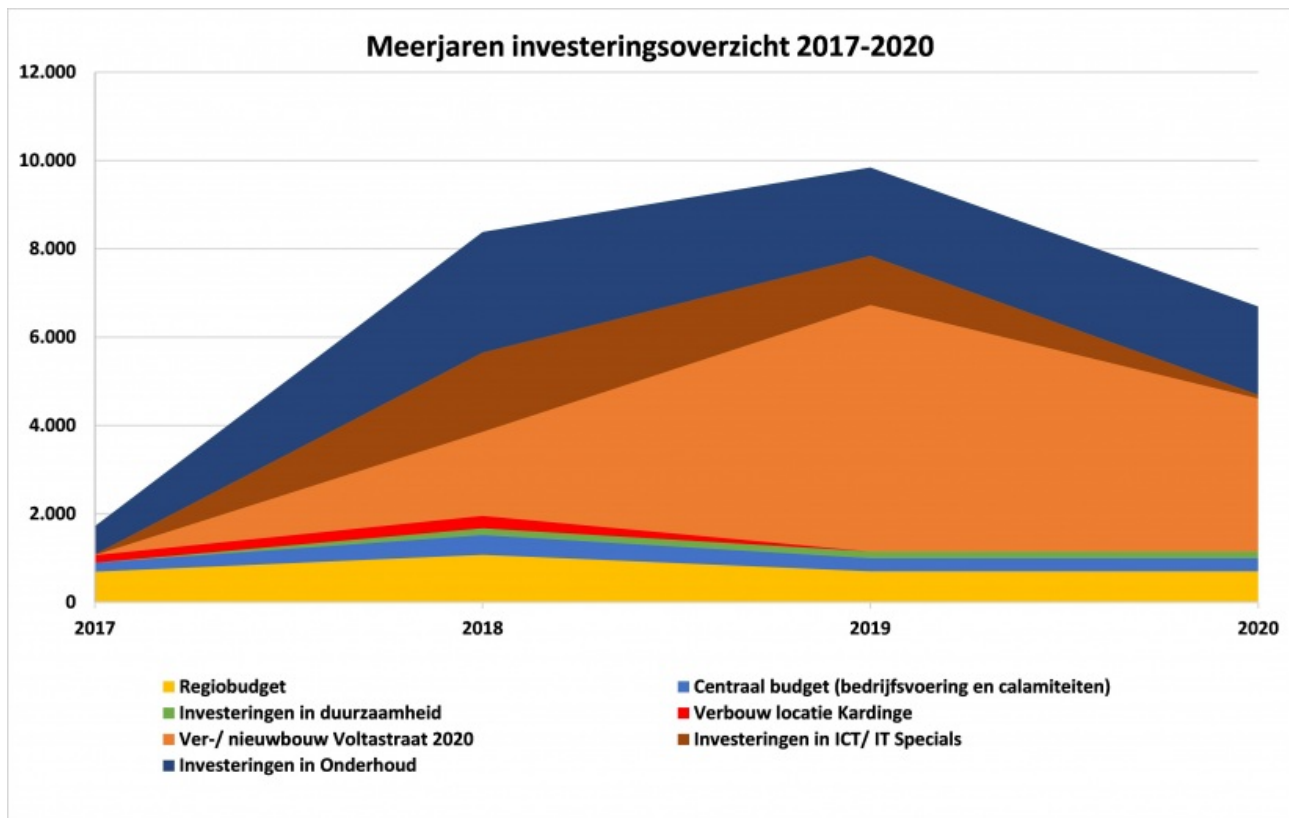
Om een goed beeld te krijgen van onze huidige huisvestingspositie en de wensen/ontwikkelingen m.b.t. onze huisvesting voor de periode 2016-2026 is het strategisch vastgoedplan vastgesteld.

Het Alfa-college heeft zijn vijf hoofdlocaties in volle eigendom (Adm. de Ruyterlaan, Boumaboulevard, Kardingerweg en Kluiverboom in Groningen en Voltastraat in Hoogeveen) of deels in eigendom (LOC+ in Hardenberg). M.b.t. het pand aan de Voltastraat zijn plannen voorbereid voor een aanzienlijke ver-/nieuwbouw in de periode 2017-2020. Financiering van de revitalisatie van deze locatie geschiedt uit eigen middelen. In februari 2018 is de aanbestedingsprocedure hiervoor gestart.

Daarnaast wordt er aantal panden gehuurd, waarbij de contracten - gezien de mogelijke fluctuatie en daling van deelnemersaantallen - zo veel mogelijk voor een korte periode worden afgesloten. Hierdoor heeft het Alfa-college een voldoende flexibele huisvestingsschil om een mogelijke daling met 10% van de huidige deelnemersaantallen op te vangen.

ONTWIKKELING INVESTERINGEN

Ten opzichte van 2017 wordt er de komende jaren fors geïnvesteerd. De locatie aan de Voltstraat 33 te Hoogeveen wordt in de jaren 2018 tot en met 2020 gerevitaliseerd. Er vindt een ver-/nieuwbouw plaats waarbij twee gebouwdelen worden gesloopt en groot deel van de overige gebouwdelen wordt gemoderniseerd. De maximale investering van het project bedraagt de komende jaren maximaal € 10,9 mln.; hierbij is rekening gehouden met de opname van een extra bedrag van € 4 mln. in de aanbestedingsprocedure vanuit het kansendossier. De Raad van Toezicht moet de consequenties daarvan voor de meerjarenbegroting nog goedkeuren. Voor de locatie Kardingeweg in Groningen is voor 2018 een verbouw gepland, waarmee een investeringsbedrag van € 0,3 mln. is gemoeid. Het meerjaren-investeringsoverzicht voor het Alfa-college ziet er als volgt uit:



BALANS

Na vaststelling van het meerjarenmodel voor de begroting 2018 hebben zich een tweetal gebeurtenissen voorgedaan waarover de Raad van Toezicht is geïnformeerd maar die hem nog ter definitieve goedkeuring moeten worden voorgelegd:

- oversluiten van de bestaande ING-leningen naar schatkistbankieren, inclusief een extra aflossing op de lening van € 4 miljoen;
- opname van een extra bedrag van € 4 mln. in de aanbestedingsprocedure vanuit het kansendossier in het kader van de ver-/nieuwbouw van ons pand aan de Voltastraat te Hoogeveen.

Beide gebeurtenissen zijn verwerkt in het meerjarenmodel. De balans zal zich op basis van het voor de jaarrekening op deze gebeurtenissen aangepaste meerjarenmodel als volgt ontwikkelen:

Activa (x € 1.000)	2017	2018	2019	2020
<i>Vaste activa</i>				
Immateriele activa				
Materiële vaste activa	73.445	75.380	78.786	78.654
Financiële vaste activa	8.899	8.737	8.575	8.413
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>82.344</i>	<i>84.117</i>	<i>87.361</i>	<i>87.068</i>
<i>Vlottende activa</i>				
Vorraden	0	0	0	0
Vorderingen	4.950	4.950	4.784	4.695
Effecten	0	0	0	0
Liquide middelen	23.355	17.127	15.268	16.900
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>28.305</i>	<i>22.077</i>	<i>20.053</i>	<i>21.595</i>
Totaal activa	110.649	106.194	107.414	108.663

Passiva (x € 1.000)	2017	2018	2019	2020
<i>Eigen Vermogen</i>				
Algemene reserve	43.086	46.209	49.334	52.592
Bestemmingsreserves	1.718	1.768	1.818	1.868
Overige reserves/ fondsen	1	1	1	1
<i>Totaal eigen vermogen</i>	<i>44.805</i>	<i>47.978</i>	<i>51.153</i>	<i>54.461</i>
<i>Voorzieningen</i>	<i>6.836</i>	<i>6.951</i>	<i>7.116</i>	<i>7.116</i>
<i>Langlopende schulden</i>	<i>43.053</i>	<i>37.105</i>	<i>35.128</i>	<i>33.303</i>
<i>Kortlopende schulden</i>	<i>15.955</i>	<i>14.160</i>	<i>14.017</i>	<i>13.783</i>
Totaal passiva	110.649	106.194	107.414	108.663

Toelichting op de geprognosticeerde balans:

- Materiële vaste activa: de komende jaren wordt het gebouw aan de Voltastraat te Hoogeveen gerevitaliseerd, waarbij het zwaartepunt van de investeringen in 2019 en 2020 ligt. Daarnaast wordt het gebouw aan de Kardingerweg op diverse punten gemoderniseerd. Dit zorgt de komende jaren voor een toenemende omvang van de materiële vaste activa.
- Financiële vaste activa: de daling komt doordat het terugstorten van het kapitaal vanuit de deelneming LOC+ in Hardenberg hoger is dan het ontvangen winstaandeel vanuit de deelneming.
- Vlottende activa: de daling wordt vooral veroorzaakt door een lagere stand van de liquide middelen als gevolg van de voorgenomen investeringen in 2018 en 2019. De extra aflossing van € 4 mln. op de, in 2018, over te sluiten ING-leningen zorgen in dat jaar voor een extra afname van de liquide middelen. In 2020 is de verwachting dat de stand van de liquide middelen weer toeneemt als gevolg van de geprognosticeerde positieve exploitatieresultaten.
- Eigen vermogen: het eigen vermogen zal naar verwachting toenemen door de verwachte toekomstige positieve exploitatieresultaten. De verwachte mutatie in de bestemmingsreserves betreft met name het verder terugdringen van de negatieve reserve contractactiviteiten.
- Voorzieningen: de omvang van de voorzieningen stijgt na 2017 geleidelijk. Dit wordt mede veroorzaakt door loonstijgingen en toename van de populatie in de voorziening ambtsjubilea, duurzame inzetbaarheid en

wachtgeld.

- Langlopende schulden: de verwachting is dat de ING-leningen medio 2018 worden overgesloten naar schatkistbankieren. De hoofdsom van deze herfinanciering ligt € 4 mln. lager dan de leningen van de ING. Deze extra aflossing zorgt ervoor dat in 2018 de stand van de langlopende leningen een stuk lager is dan in 2017. Vanaf 2019 zal de stand dalen als gevolg van de reguliere aflossingen bij het Ministerie van Financiën en het aflossen op de financial leaseverplichting bij Capgemini.
- Kortlopende schulden: in 2017 is het aantal inburgerraars hoger dan de verwachting is voor 2018 t/m 2020 is. Inburgerraars worden vooruitgefactureerd wat ertoe leidt dat de kortlopende schulden in 2017 hoger zijn dan in de periode daarna.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN

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

	2017	2018	2019	2020
Baten				
Rijksbijdragen	95.911	99.016	98.198	96.714
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.426	1.615	1.250	1.100
College-, cursus- en/ of examengelden	119	30	0	0
baten werk in opdracht van derden	6.711	5.717	5.130	4.880
Overige baten	4.122	4.097	3.297	3.297
Totaal baten	108.288	110.475	107.875	105.991
Lasten				
Personeelslasten	78.007	78.141	76.757	74.723
Afschrijvingen	5.538	6.449	6.438	6.829
Huisvestingslasten	6.133	6.681	6.681	6.431
Overige lasten	13.750	14.150	14.150	14.050
Totaal lasten	103.428	105.421	104.025	102.033
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsuitvoering	4.861	5.054	3.850	3.957
Saldo financiële bedrijfsvoering	1.650-	2.306-	1.100-	1.075-
Saldo buitengewone baten en lasten	436	425	425	425
Resultaat	3.647	3.173	3.175	3.307

Toelichting op de geprognosticeerde Staat van Baten en Lasten:

- Rijksbijdrage: in 2018 stijgt de Rijksbijdrage door de sterke toename van het aantal deelnemers per 1 oktober 2016, de toename van het macrobudget t.b.v. de Prestatiebox en het uitstellen van de invoering van de doelmatigheidskorting in het macrobudget. Vanaf 2019 is de verwachting dat de Rijksbijdrage daalt als gevolg van een dalend deelnemersaantal beroepsonderwijs ten opzichte van de totale onderwijspopulatie.
- Overige overheidsbijdragen en -subsidies: vanaf 2019 verwachten wij een daling van opbrengsten voor educatie en voor inburgeringstrajecten.
- College-, cursus- en/of examengelden: voor de jaren 2018 houden wij rekening met een bescheiden positief resultaat. Vanaf 2019 verwachten we dat de ontvangen gelden en de met de lumpsum te verrekenen gelden met

elkaar in evenwicht zijn. Daarom hebben we voor die jaren geen resultaat opgenomen.

- Baten werk in opdracht van derden: in lijn met de trend van de rijksbijdrage is de verwachting dat de baten zullen dalen.
- Overige baten: de verwachting is dat de overige baten in navolging van de daling van de rijksbijdrage en baten werk in opdracht van derden mee zullen dalen.
- Personeelslasten: door de verwachte afname van het aantal deelnemers is er met ingang van 2019 ook een afnemende behoefte aan personeel. Verwacht wordt dat de extra inspanningen om de instroom in de wachtgelduitkering tegen te gaan en de uitstroom te bevorderen vanaf 2020 een dempend effect zullen hebben op de extra dotaties ten behoeve van de wachtgeldvoorziening. Het overall effect is dat de personele lasten dalen.
- Afschrijvingen: door de extra investeringen en voorgenomen investeringen zullen de afschrijvingslasten ook toenemen. Dat de afschrijvingslasten in 2018 gelijk liggen met 2019, heeft te maken met de verkoop van de locatie aan de Travertijnstraat 6 in 2018.
- Huisvestingslasten: voornamelijk de verhoging van de schoonmaakkosten en beveiliging van de gebouwen leiden tot hogere kosten. Door een daling van het aantal deelnemers zal de behoefte aan huurlocaties afnemen, wat zorgt voor dalende kosten vanaf 2020.
- Overige lasten: lichte stijging als gevolg van hogere kosten van de opleidingen, waarna er de komende jaren geen noemenswaardige mutaties worden verwacht.
- Financiële baten en lasten: door de herfinanciering van de ING-leningen naar schatkistbankieren moet er in 2018 een boeterente van € 1,1 mln. betaald worden. Daarentegen is de rentelast over de nieuwe lening een stuk lager. Per saldo betekent dit in 2018 een toename van de rentelasten, terwijl vanaf 2019 aanzienlijk lagere rentelasten betaald zullen worden voor de lopende leningen bij het Ministerie van Financiën.
- Resultaat deelnemingen: voor de komende jaren wordt ervan uitgegaan dat er zich geen noemenswaardige mutaties zullen voordoen. Voor de komende 10 jaar zijn de afspraken gemaakt om de constructie m.b.t. de deelneming in het LOC+ voort te zetten. Over de exacte voorwaarden wordt nog onderhandeld.

HET INTERNE BEHEERSINGS- EN CONTROLESYSTEEM

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

- onderwijs en examinering: de kwaliteit van ons onderwijs en onze examinering wordt bewaakt door de cyclus van de van het strategisch document afgeleide kaderbrieven, de daarop gebaseerde jaarplannen en jaarplangesprekken. Daarnaast wordt de kwaliteit van onderwijs en examinering gevolgd door de onderwijsteams te monitoren op relevante indicatoren (o.a. opbrengsten). Teams die niet voldoen aan de minimale eisen van de Inspectie voor het Onderwijs, worden aangemerkt als risico-opleiding en met die teams worden afspraken gemaakt hoe te komen tot verbetering. Daarnaast worden er interne audits gehouden bij de onderwijsteams. Elk team komt één keer per drie jaar aan de beurt. Wanneer daarvoor een aanleiding bestaat, kan een team vaker geaudit worden (ook op verzoek van het team zelf).
- financieel: uiteraard is er de gebruikelijke cyclus van begroting en jaarrekening. Tweemaandelijks, vanaf februari van elk boekjaar, wordt aan het College van Bestuur gerapporteerd hoe de uitputting van de begroting zich ontwikkelt. Deze maandrapportage wordt ook gedeeld met de auditcommissie; de meest recente maandrapportage die is verschenen voor een vergadering van de auditcommissie, wordt door het college met deze commissie besproken. Daarnaast is de meerjarenprognose een belangrijk sturingsinstrument waarmee de (financiële) effecten van het strategisch meerjarenbeleid en de verwachte interne en externe ontwikkelingen

inzichtelijk worden gemaakt. Met behulp van dit sturingsinstrument kan onder meer het effect van beleidskeuzen, risico's en ontwikkelingen op het (toekomstige) resultaat, het vermogen, de balansposities en de financieringsstructuur inzichtelijk worden gemaakt. Jaarlijks wordt de meerjarenbegroting ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht.

- personeel: maandelijks wordt de ontwikkeling van het aantal fte's gemonitord en wordt beoordeeld hoe zich dat verhoudt tot het begrote aantal fte's. Ook wordt maandelijks gerapporteerd om de omvang van de flexibele schil (het percentage medewerkers met een benoeming voor bepaalde tijd gerelateerd aan het totaal aantal medewerkers). Daarnaast wordt de kwaliteit van de medewerkers bewaakt door de tweejaarlijkse cyclus van ontwikkel- en voortgangsgesprekken. Bovendien zijn voor de verschillende regio's/locaties strategische personeelsplannen opgesteld die regelmatig worden geactualiseerd en wordt de ontwikkeling van het aantal WW- en BW-gerechtigden continu gemonitord.
- informatiebeveiliging: er worden bewustwordingsbijeenkomsten gehouden voor teams. Op dit moment wordt hard gewerkt om het Alfa-college voor te bereiden op de invoering van de nieuwe privacywet met ingang van mei 2018.
- strategisch beleid: voorafgaand aan een schooljaar wordt elk jaar een kaderbrief gemaakt. Hierin wordt aangegeven wat wordt verwacht van de diverse organisatie-eenheden als het gaat om de strategische doelen van de organisatie en de ontwikkelingen die zich tussentijds in een strategische periode aandienen. Om de voortgang van de realisatie van e.e.a. binnen de organisatie-eenheden te volgen worden er drie keer per schooljaar jaarplangesprekken gehouden met de managementteams van die eenheden. Halverwege en na afloop van het kalenderjaar wordt gemonitord op instellingsniveau wat de stand van zaken is. Die rapportage wordt besproken met de Raad van Toezicht en de Ondernemingsraad.
- strategische risicoanalyse: aan het begin van elke strategische periode wordt mede op basis van het voor de nieuwe periode geldende strategisch beleid een strategische risicoanalyse uitgevoerd. In de daarop volgende jaren in dezelfde strategische beleidsperiode wordt de uitkomst van die strategische risicoanalyse jaarlijks herbeoordeeld.
- 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 processen. Aanvankelijk betrof dit met name de financiële bedrijfsvoering en processen, maar vanaf 2017 zijn ook nadrukkelijk de ICT- en informatiebeveiligingsbedrijfsvoering en -processen onderwerp van de interim-controle. Op basis van zijn interim-controle doet de accountant aanbevelingen. De aanbevelingen n.a.v. de interim-controle 2017 zijn door de organisatie overgenomen.

Naast de bovengenoemde wijze van beheersing is in 2017 ook gewerkt aan het gaan werken met sturen op soft controls. Door een werkgroep is de notitie 'Werken met soft controls in het Alfa-college' opgesteld. Mede op basis daarvan gaan de diverse organisatie-eenheden, passend binnen hun eigen cultuur, hiermee aan de slag, bijv. door gebruik te maken van dilemma-gesprekken.

BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

Met ingang van 1 augustus 2015 is een nieuwe strategische beleidsperiode begonnen. In mei 2016 is ondersteund door EY een sessie gehouden waarin de strategische risicoanalyse is uitgevoerd. Als resultaat van die sessie zijn de volgende vijf risico's (op grond van kans x gevolgen x verbetermogelijkheid) bepaald (in volgorde van grootte):

Nr.	Risico	Korte omschrijving
1.	Kwaliteit van medewerkers	Het risico dat we de doelen uit ons strategisch beleidsplan niet realiseren omdat het veel vraagt van alle medewerkers: naar buiten, ondernemen, crossovers, voortdurend scholen, rolmodel zijn etc.
2.	Informatiebeveiliging	Het risico dat informatiebeveiliging onvoldoende aandacht krijgt waardoor de continuïteit van ons ROC in het gedrang komt.
3.	Onderwijsinnovatie	Het risico dat ondoeltreffende onderwijsinnovatie de bekwaamheid van de instelling in gevaar brengt om aan de behoeften en verwachtingen van zijn stakeholders, inclusief zijn studenten, op de langere termijn te voldoen.
4.	Personeelsformatie	Het risico dat een beperkte beschikbaarheid in een aantrekkende arbeidsmarkt van arbeidskrachten het vermogen in gevaar brengt om (goed) onderwijs aan te bieden en om de ondersteuning goed uit te kunnen laten voeren.
5.	Informatietechnologie	Het risico dat niet te allen tijde erop kan worden vertrouwd dat uit de educatieve en administratieve/ondersteunende systemen gegevens zijn te benaderen om de organisatie draaiende te houden.

Na het bepalen van deze risico's is in beeld gebracht welke beheersmaatregelen we reeds hebben om de genoemde risico's te beperken en wat er nog meer zou moeten/kunnen gebeuren ten behoeve daarvan. In ons Geïntegreerd Jaardocument 2016 zijn deze beheersmaatregelen beschreven. De stand van zaken m.b.t. de beheersing van de vijf risico's ultimo 2017 is als volgt:

Risico's 1 en 4: Kwaliteit medewerkers en personeelsformatie

Afgesproken is om de beheersing van deze risico's in gezamenlijkheid op te pakken door voor de verschillende regio's/locaties strategische personeelsplannen op te stellen. Deze plannen, die ultimo 2017 gereed waren, geven een overzicht van het zittende personeel (kwalitatief en kwantitatief), een overzicht van de te verwachten uitstroom van medewerkers voor de komende jaren en een overzicht van de te verwachten personeelsbehoefte voor de komende jaren.

Mede door het opstellen van de plannen samen met de regio's krijgt HRM steeds meer de rol van sparringpartner. Dit wordt vormgegeven door beter en actiever in gesprek te zijn met het management en het ontwikkelen van beleid dat aansluit bij de behoefte van de organisatie voor nu en in de toekomst. Een volgende stap zal zijn om de plannen samen te voegen, waardoor er een meerwaarde voor het hele ROC ontstaat.

In het kader van het bewaken van de kwaliteit van de medewerkers is in 2017 ook ingezet op verbetering van en scholing over examinering. Er is daarbij o.a. aandacht besteed aan de rol en verantwoordelijkheden van de examencommissies, het op orde hebben en houden van de examendossiers en het scholen van medewerkers met name op het gebied van afname en beoordeling.

Risico 2: Informatiebeveiliging

Ten behoeve van Informatiebeveiliging en bescherming van persoonsgegevens wordt er jaarlijks een informatiebeveiligings- en privacybeleid gedefinieerd. Het geaccordeerde beleid wordt vervolgens vertaald naar bijbehorende maatregelen en procedures. Maatregelen die gericht zijn op heldere processen en procedures omtrent informatiebeveiliging, technische maatregelen, maar ook maatregelen die gericht zijn op de medewerkers en studenten en de bewustwording van het gedrag.

In 2017 zijn er verschillende activiteiten uitgevoerd ter voorbereiding van het in werking treden van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) op 25 mei 2018. Er is een register van gegevensverwerking ingericht en daarbij ook het proces om dit bij elke nieuwe gegevensverwerking bij te houden en vast te leggen. Verder zijn de verschillende 'privacy impact assessments' (PIA's) gemaakt. Dit is nodig voor de bestaande ICT-systemen en bij de implementatie van nieuwe systemen om te beoordelen wat het effect is op de bescherming van persoonsgegevens.

Verder zijn er een aantal technische verbetering doorgevoerd met betrekking tot invoering van het nieuwe wachtwoordbeleid en het beheer van (netwerk) accounts.

Door audits, zowel technisch als functioneel, wordt het vereiste niveau van informatiebeveiliging getoetst. Met de toepassing van Privacy by Design and Default wordt getoetst of er voldaan wordt aan de privacywetgeving. Met betrekking tot gedrag en bewustwording hebben alle medewerkers van het Alfa-college een bewustwordingsprogramma gevolgd ten behoeve van de privacy- en informatiebeveiliging. Alle maatregelen en activiteiten hebben een jaarlijks terugkomend karakter.

Risico 3: Onderwijsinnovatie

Omdat de beheersmaatregelen, zoals die bij risico 3 geformuleerd zijn, onderdeel zijn van de reguliere taak van het lijnmanagement, worden deze beheersmaatregelen niet separaat gemonitord in het kader van risicomangement.

Risico 5: Informatietechnologie

In 2017 is een nieuw informatiebeleid opgesteld en vanuit deze kaders een informatiseringsplan met daarin de benodigde vernieuwingen binnen het ICT-landschap. De benoemde innovaties zijn enerzijds opgehaald bij docenten en studenten, maar ook gekoppeld aan de strategische doelen van het Alfa-college. Alles met het bovenliggende thema 'continuïteit door vernieuwing'. Continuïteit van de informatievoorziening is van essentieel belang voor het Alfa-college. Studenten en medewerkers hebben steeds meer behoefte aan informatie door digitale middelen die op elk moment en plaats-onafhankelijk gebruikt kunnen worden.

Naar ons oordeel zijn de risico's in 2017 tot een acceptabel niveau gereduceerd. Om dat ook in 2018 e.v. te realiseren zullen we echter voortdurend alert moeten blijven op de beheersing van deze risico's.

Vanuit het perspectief van risicobereidheid hebben we er, door om te gaan met de risico's zoals hierboven beschreven, er voldoende vertrouwen in dat de beheersmaatregelen er samen voor zorgen dat de mogelijke gevolgen van deze risico's voldoende worden gemitigeerd. Daarnaast zijn we van oordeel dat de genoemde risico's vallen binnen de reguliere bedrijfsvoering van een ROC. De inspectie heeft als weerstandsnorm bij normale bedrijfsvoering een minimaal solvabiliteitspercentage van 30% bepaald. Ultimo 2017 is het solvabiliteitspercentage van het Alfa-college 40%. De mogelijke 'impact' op de resultaten en/of op de financiële positie van het zich voordoen van een of meerdere van de genoemde risico's is dan ook niet zo groot, dat die zou moeten leiden tot verhoging van ons weerstandsvermogen.

RAPPORTAGE TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

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

De audit- en onderwijscommissies van de Raad van Toezicht zijn in dit opzicht ook belangrijk. In hun vergaderingen is er gelegenheid om in aanwezigheid van deskundigen uit de organisatie inhoudelijk in te gaan op de voor deze commissies relevante onderwerpen. Onderwerpen kunnen er inhoudelijk worden voor besproken en indien gewenst voorzien van een advies van de desbetreffende commissie aan de Raad van Toezicht worden voorgelegd. Dat geldt bijv. voor de financiële plan- en verantwoordingsdocumenten die eerst in de auditcommissie aan de orde komen alvorens zij in de Raad van Toezicht worden besproken.

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineens geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakekaders.

	Fte	Extern zorgadviessteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMARESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen	
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom
ARBO						X		X		X
Arbeidszorg en kwaliteitszorg en hulpverlening niv2										
Artwork en dessins		X								
Assisteren bij Sport en Recreatie							X			
Bereiden en aseptisch handelen										X
Bereidt gerechten										X
Calculatie in de schoonmaak						X				
Digitale vaardigheden basis		X				X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X				X	X		X	X
Diversiteit										X
Duits in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X					X			X
Duurzaamheid in het beroep A										X
Duurzaamheid in het beroep B		X				X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X				X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X				X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X	X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X	X	X
Engels in de beroepscontext B1		X					X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X					X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg										X
Financiële administratie niveau 2										X
Instroom pabo aardrijkskunde							X			
Instroom pabo aardrijkskunde										X
Instroom pabo geschiedenis							X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek										X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X				X		X	X
Juridisch secretaresse		X								
Klantcontact en verkoop		X			X	X		X	X	X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X					X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking							X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel					X					X
Nagelstyling					X					X
Nederlands 3E										X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal			
Vast	man	240	78	33	72	6	429	X		
	vrouw	308	86	79	130	8	611	X		
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88			
	vrouw	80	33	17	13		143	X		
Totaal	man	298	92	39	80	8	517			
	vrouw	388	119	96	143	8	754			
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271	X		
Sportmassage			X					X		
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen					X					
Visagie				X				X		
Voorbereiding hbo	X	X	X	X	X			X		
Zorg en technologie				X				X		
Zorginnovaties en technologie				X				X		
Aziatische keuken				X	X			X		
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X	X			X		
Doorstroom naar HBO				X	X			X		
Gezondheidszorg				X	X			X		
Expressief talent				X	X			X		
Jeugd- en opvoedhulp		X			X			X		
Jongerenwerk				X						

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mibo									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Vorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	0,2	0,0	4,7	0,0				
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0				
Medewerker ICT	1,0			0,0				
					man	vrouw	vacatures	
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0	
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0	
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0	
Bureau medewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1	
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9	17	11	1	
					25	16	3	
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8				
Adviseur HRM	4,9	4,7		5,5				
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6		1,8				
Loopbaanadviseur	0,6	0,6		0,6				
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9		0,9				

NT

P 31-12-2017

		905,5	945,1	974,1	29,0			
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CvB	Eindtotaal	%
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%
1	man	130	55	24	55	7	271	21%
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%
Leeftijd	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal	
<25	man	5	1		1		7	1%
	vrouw	8	5		2		15	1%
	Totaal <25	13	6		3		22	2%
25-34	man	49	11	10	9		79	6%
	vrouw	63	26	35	11		135	11%
	Totaal 25-34	112	37	45	20		214	17%
35-44	man	80	15	6	19	1	121	10%
	vrouw	79	23	16	38		156	12%
	Totaal 35-44	159	38	22	57	1	277	22%
45-55	man	80	21	13	28	1	143	11%
	vrouw	122	45	32	55	3	257	20%
	Totaal 45-55	202	66	45	83	4	400	31%
>55	man	84	44	10	23	6	167	13%
	vrouw	116	20	13	37	5	191	15%
	Totaal >55	200	64	23	60	11	358	28%
Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271	100%

2-2017

KELING

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessortraining Nederlands	13
Assessortraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkerstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkerstages 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
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparticipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevorderd. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij/zij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen

- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.

Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardinging.

Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

Transfer (Boumaboulevard)

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.

Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.

De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.

De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

**Naar een professionele
leergemeenschap
(Hardenberg)**

Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.

Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineens geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMARESULTAAT

	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
Arbeidszorg en kwaliteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X			X		X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3F											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Combinatiefunctie IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mbio									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Voorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	0,2	0,0	0,7	0,9						
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0						NT
Medewerker ICT	1,0			0,0						
					man	vrouw	vacatures			
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0			
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0			
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0			
Bureau medewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1			
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9						
					17	11	1			
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8	25	16	3			
Adviseur HRM	4,9	4,7		0,8						
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6		-0,8						
Loopbaanadviseur	0,6	0,6		0,0						
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9		0,0						P 31-12-2017
	905,5	945,1	974,1	29,0						
	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CvB	Eindtotaal	%		
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg						
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%		
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%		
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%		
1	man	130	55	24	55	7	271	21%		
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%		
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%		
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%		
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%		2-2017
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%		
Leeftijd	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CVB	Eindtotaal			
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg						
<25	man	5	1		1		7	1%		
	vrouw	8	5		2		15	1%		
Totaal <25		13	6		3		22	2%		
25-34	man	49	11	10	9		79	6%		
	vrouw	63	26	35	11		135	11%		
Totaal 25-34		112	37	45	20		214	17%		
35-44	man	80	15	6	19	1	121	10%		
	vrouw	79	23	16	38		156	12%		
Totaal 35-44		159	38	22	57	1	277	22%		
45-55	man	80	21	13	28	1	143	11%		
	vrouw	122	45	32	55	3	257	20%		
Totaal 45-55		202	66	45	83	4	400	31%		KELING
>55	man	84	44	10	23	6	167	13%		
	vrouw	116	20	13	37	5	191	15%		
Totaal >55		200	64	23	60	11	358	28%		
Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271	100%		

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessorstraining Nederlands	13
Assessorstraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkerstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkerstages 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
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparticipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevorderd. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij/zij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen

- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.

Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardingge.

Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

Transfer (Boumaboulevard)

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.

Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.

De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.

De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

<p>Naar een professionele leergemeenschap (Hardenberg)</p>	<p>Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.</p>	<p>Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.</p>
---	--	---

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineen geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMA RESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO						X		X		X	
Arbeidszorg en kwaliteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie							X				
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X				X	X		X	X	
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X				X	X		X	X	
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X					X				X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X				X	X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X				X	X		X	X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X				X	X		X	X	X
Eetcultuur en -wensen						X	X				X
Engels in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X	X	X	X
Engels in de beroepscontext B1		X					X				X
Engels in de beroepscontext B2	X	X					X				X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde							X				
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis							X				X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X				X		X	X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X			X	X	X	X	X	X	X
Leidinggeven							X				X
Medisch secretaresse		X									
Mensen met licht verstandelijke beperking							X				
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel					X						X
Nagelstyling					X						X
Nederlands 3F											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				X
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X	X		X				X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X	X						X
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X	X						X
Doorstroom naar HBO				X	X						X
Gezondheidszorg				X	X						X
Expressief talent				X	X						X
Jeugd- en opvoedhulp		X			X						X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mbio									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Voorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	0,2	0,0	0,7	0,9						
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0						NT
Medewerker ICT	1,0			0,0						
					man	vrouw	vacatures			
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0			
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0			
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0			
Bureau medewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1			
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9						
					17	11	1			
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8	25	16	3			
Adviseur HRM	4,9	4,7	5,5	0,8						
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6	1,8	-0,8						
Loopbaanadviseur	0,6	0,6	0,6	0,0						
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9	0,9	0,0						P 31-12-2017
		905,5	945,1	974,1	29,0					
	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CvB	Eindtotaal	%		
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg						
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%		
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%		
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%		
1	man	130	55	24	55	7	271	21%		
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%		
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%		
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%		
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%		2-2017
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%		
Leeftijd	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CVB	Eindtotaal			
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg						
<25	man	5	1		1		7	1%		
	vrouw	8	5		2		15	1%		
Totaal <25		13	6		3		22	2%		
25-34	man	49	11	10	9		79	6%		
	vrouw	63	26	35	11		135	11%		
Totaal 25-34		112	37	45	20		214	17%		
35-44	man	80	15	6	19	1	121	10%		
	vrouw	79	23	16	38		156	12%		
Totaal 35-44		159	38	22	57	1	277	22%		
45-55	man	80	21	13	28	1	143	11%		
	vrouw	122	45	32	55	3	257	20%		
Totaal 45-55		202	66	45	83	4	400	31%		KEURING
>55	man	84	44	10	23	6	167	13%		
	vrouw	116	20	13	37	5	191	15%		
Totaal >55		200	64	23	60	11	358	28%		
Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271	100%		

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessorstraining Nederlands	13
Assessorstraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparticipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevorderd. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
<p>De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)</p>	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
<p>Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)</p>	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen
- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.
Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardingge.
Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

**Transfer
(Boumaboulevard)**

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.
Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.
De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.
De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

**Naar een professionele
leergemeenschap
(Hardenberg)**

Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.

Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineen geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMARESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
Arbeidszorg en kwaliteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X				X	X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X				X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven								X			X
Medisch secretaresse		X									
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3F											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				X
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mibo									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Vorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	0,2	0,0	4,7	0,0				
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0	NT			
Medewerker ICT	1,0			0,0				
					man	vrouw	vacatures	
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0	
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0	
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0	
Bureau medewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1	
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9				
					17	11	1	
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8	25	16	3	
Adviseur HRM	4,9	4,7	5,5	0,8				
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6	1,8	-0,8				
Loopbaanadviseur	0,6	0,6	0,6	0,0				
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9	0,9	0,0				
					P 31-12-2017			
					905,5	945,1	974,1	29,0
Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CvB	Eindtotaal	%	
	Groningen	Hoogeveen	Hardenberg					
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%
1	man	130	55	24	55	7	271	21%
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%
Leeftijd	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CVB	Eindtotaal	
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg				
<25	man	5	1		1		7	1%
	vrouw	8	5		2		15	1%
Totaal <25		13	6		3		22	2%
25-34	man	49	11	10	9		79	6%
	vrouw	63	26	35	11		135	11%
Totaal 25-34		112	37	45	20		214	17%
35-44	man	80	15	6	19	1	121	10%
	vrouw	79	23	16	38		156	12%
Totaal 35-44		159	38	22	57	1	277	22%
45-55	man	80	21	13	28	1	143	11%
	vrouw	122	45	32	55	3	257	20%
Totaal 45-55		202	66	45	83	4	400	31%
>55	man	84	44	10	23	6	167	13%
	vrouw	116	20	13	37	5	191	15%
Totaal >55		200	64	23	60	11	358	28%
Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271	100%

P 31-12-2017

2-2017

KELING

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessortraining Nederlands	13
Assessortraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlin Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparticipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevordert. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
<p>De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)</p>	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
<p>Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)</p>	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen

- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.

Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardinging.

Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

Transfer (Boumaboulevard)

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.

Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.

De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.

De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

<p>Naar een professionele leergemeenschap (Hardenberg)</p>	<p>Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.</p>	<p>Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.</p>
---	--	---

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineens geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMARESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
Arbeidszorg en kwaliteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X				X	X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X				X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3F											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mbio									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Vorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	3,2	3,8	4,7	0,9						
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0						
Medewerker ICT	1,0			0,0						
					man	vrouw	vacatures			
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0			
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0			
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0			
Bureau medewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1			
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9	17	11	1			
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8	25	16	3			
Adviseur HRM	4,9	4,7	5,5	0,8						
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6	1,8	-0,8						
Loopbaanadviseur	0,6	0,6	0,6	0,0						
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9	0,9	0,0						
		905,5	945,1	974,1	29,0					
	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CvB	Eindtotaal	%		
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg						
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%		
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%		
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%		
1	man	130	55	24	55	7	271	21%		
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%		
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%		
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%		
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%		
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%		
Leeftijd	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CVB	Eindtotaal			
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg						
<25	man	5	1		1		7	1%		
	vrouw	8	5		2		15	1%		
Totaal <25		13	6		3		22	2%		
25-34	man	49	11	10	9		79	6%		
	vrouw	63	26	35	11		135	11%		
Totaal 25-34		112	37	45	20		214	17%		
35-44	man	80	15	6	19	1	121	10%		
	vrouw	79	23	16	38		156	12%		
Totaal 35-44		159	38	22	57	1	277	22%		
45-55	man	80	21	13	28	1	143	11%		
	vrouw	122	45	32	55	3	257	20%		
Totaal 45-55		202	66	45	83	4	400	31%		
>55	man	84	44	10	23	6	167	13%		
	vrouw	116	20	13	37	5	191	15%		
Totaal >55		200	64	23	60	11	358	28%		
Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271	100%		

NT

P 31-12-2017

2-2017

KELING

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessorstraining Nederlands	13
Assessorstraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makenschap weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparticipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevorderd. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij/zij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen

- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.

Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardinging.

Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

Transfer (Boumaboulevard)

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.

Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.

De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.

De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

**Naar een professionele
leergemeenschap
(Hardenberg)**

Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.

Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineen geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMARESULTAAT

	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
Arbeidszorg en kwaliteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X			X		X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3E											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				X
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											X
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mbio									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
International li: werken in het buitenland		x							x
Vorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1								x	
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2								x	
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	0,2	0,0	4,7	0,0				
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0	NT			
Medewerker ICT	1,0			0,0				
					man	vrouw	vacatures	
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0	
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0	
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0	
Bureau medewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1	
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9	17	11	1	
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8	25	16	3	
Adviseur HRM	4,9	4,7	5,5	0,8				
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6	1,8	-0,8				
Loopbaanadviseur	0,6	0,6	0,6	0,0				
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9	0,9	0,0				
	905,5	945,1	974,1	29,0	P	31-12-2017		
Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CvB	Eindtotaal	%	
	Groningen	Hoogeveen	Hardenberg					
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%
1	man	130	55	24	55	7	271	21%
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%
Leeftijd	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CVB	Eindtotaal	
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg				
<25	man	5	1		1		7	1%
	vrouw	8	5		2		15	1%
Totaal <25		13	6		3		22	2%
25-34	man	49	11	10	9		79	6%
	vrouw	63	26	35	11		135	11%
Totaal 25-34		112	37	45	20		214	17%
35-44	man	80	15	6	19	1	121	10%
	vrouw	79	23	16	38		156	12%
Totaal 35-44		159	38	22	57	1	277	22%
45-55	man	80	21	13	28	1	143	11%
	vrouw	122	45	32	55	3	257	20%
Totaal 45-55		202	66	45	83	4	400	31%
>55	man	84	44	10	23	6	167	13%
	vrouw	116	20	13	37	5	191	15%
Totaal >55		200	64	23	60	11	358	28%
Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271	100%

NT

P 31-12-2017

2-2017

KELING

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessorstraining Nederlands	13
Assessorstraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparicipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevorderd. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
<p>De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)</p>	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
<p>Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)</p>	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen

- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.

Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardingge.

Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

**Transfer
(Boumaboulevard)**

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.

Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.

De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.

De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

<p>Naar een professionele leergemeenschap (Hardenberg)</p>	<p>Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.</p>	<p>Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.</p>
---	--	---

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineens geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakekandidaten.

	Fte	Extern zorgadviessteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMA RESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
kwaltiteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X			X		X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3E											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				X
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mibo									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Vorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessorstraining Nederlands	13
Assessorstraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studententraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorgeconomie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparticipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevorderd. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij/zij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen

- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.

Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardinging.

Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

Transfer (Boumaboulevard)

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.

Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.

De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.

De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

<p>Naar een professionele leergemeenschap (Hardenberg)</p>	<p>Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.</p>	<p>Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.</p>
---	--	---

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineens geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakekaders.

	Fte	Extern zorgadvies team (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

Schooljaar	Schooljaar		Schooljaar		Schooljaar	
2014-2015	2015-2016		2015-2016		2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMA RESULTAAT

Schooljaar	Schooljaar		Schooljaar		Schooljaar	
2014-2015	2015-2016		2015-2016		2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
Arbeidszorg en kwaliteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X				X	X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X				X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3E											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				X
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											X
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mibo									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Vorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	0,2	0,0	0,0	0,0				
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0				
Medewerker ICT	1,0			0,0				
					man	vrouw	vacatures	
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0	
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0	
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0	
Bureaumedewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1	
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9				
					17	11	1	
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8	25	16	3	
Adviseur HRM	4,9	4,7	5,5	0,8				
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6	1,8	-0,8				
Loopbaanadviseur	0,6	0,6	0,6	0,0				
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9	0,9	0,0				
	905,5	945,1	974,1	29,0				
	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CvB	Eindtotaal	%
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg				
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%
1	man	130	55	24	55	7	271	21%
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%
Leeftijd	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CVB	Eindtotaal	
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg				
<25	man	5	1		1		7	1%
	vrouw	8	5		2		15	1%
Totaal <25		13	6		3		22	2%
25-34	man	49	11	10	9		79	6%
	vrouw	63	26	35	11		135	11%
Totaal 25-34		112	37	45	20		214	17%
35-44	man	80	15	6	19	1	121	10%
	vrouw	79	23	16	38		156	12%
Totaal 35-44		159	38	22	57	1	277	22%
45-55	man	80	21	13	28	1	143	11%
	vrouw	122	45	32	55	3	257	20%
Totaal 45-55		202	66	45	83	4	400	31%
>55	man	84	44	10	23	6	167	13%
	vrouw	116	20	13	37	5	191	15%
Totaal >55		200	64	23	60	11	358	28%
Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271	100%

NT

P 31-12-2017

2-2017

KELING

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessortraining Nederlands	13
Assessortraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparticipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevordert. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen

- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.

Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardingse.

Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

Transfer (Boumaboulevard)

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.

Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.

De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.

De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

**Naar een professionele
leergemeenschap
(Hardenberg)**

Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.

Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineens geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakekers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMARESULTAAT

	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
kwantiteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X				X	X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X				X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3E											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				X
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mibo									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		
	vrouw	56	19	10	12	2	99	x	
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		
	vrouw	266	64	73	109	22	533	x	
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Vorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagerying				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessortraining Nederlands	13
Assessortraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlin Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makenschap weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparicipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevorderd. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
<p>De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)</p>	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
<p>Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)</p>	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij/zij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen

- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.

Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardingje.

Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

**Transfer
(Boumaboulevard)**

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.

Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.

De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.

De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

**Naar een professionele
leergemeenschap
(Hardenberg)**

Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.

Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineens geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMARESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
kwantiteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X			X		X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3E											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				X
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap mibo		x	x	x	x	x	x
Geslacht	Regio	Regio			BDV	CVB	Eindtotaal
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg			
Vast	man	198	65	31	68	13	375
	vrouw	210	53	54	97	20	434
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66
	vrouw	56	19	10	12	2	99
Totaal	man	239	37	75	75	15	441
	vrouw	266	64	73	109	22	533
Eindtotaal	man +	504	101	148	184	37	974
	vrouw						
International li: werken in het buitenland		x					x
Vorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x			x
Imagestyling				x			x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x			x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x					x
Duits in de beroepscontext A1						x	
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2						x	x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017	verschil 2017 - 2016	x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0	0,0	x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0	0,0	x
Lector			1,0	1,0	1,0	0,0	
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0	0,0	
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0	0,0	
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0	-1,0	
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0	0,3	
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9	1,5	
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0	0,0	x
Programmamanager RIF					0,9	0,9	
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0	0,0	
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0			0,0	
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8	-1,5	
Docent LB			361,7	390,0	402,1	12,1	x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7	-0,2	
Docent LC			198,1	203,2	206,3	3,1	x
Docent LD			1,0	1,0	1,0	0,0	
Instructeur			33,3	43,0	43,3	0,3	x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0	0,5	x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4	0,0	
Surveillant			0,2	0,2	0,2	0,0	x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9	0,2	
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9	-0,3	
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6	2,3	x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7	2,5	
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5	0,0	
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0	0,0	
Pastor			2,8	2,8	2,6	-0,1	
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0	0,0	
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5	0,8	
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8	0,1	
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0	0,6	
Projectleider			6,8	6,0	4,4	-1,6	

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	0,2	0,0	4,7	0,0				
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0	NT			
Medewerker ICT	1,0			0,0				
					man	vrouw	vacatures	
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0	
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0	
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0	
Bureamedewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1	
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9	17	11	1	
					25	16	3	
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8				
Adviseur HRM	4,9	4,7	5,5	0,8				
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6	1,8	-0,8				
Loopbaanadviseur	0,6	0,6	0,6	0,0				
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9	0,9	0,0	P 31-12-2017			
	905,5	945,1	974,1	29,0				
Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CvB	Eindtotaal	%	
	Groningen	Hoogeveen	Hardenberg					
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%
1	man	130	55	24	55	7	271	21%
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%
Leeftijd	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CVB	Eindtotaal	
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg				
<25	man	5	1		1		7	1%
	vrouw	8	5		2		15	1%
Totaal <25		13	6		3		22	2%
25-34	man	49	11	10	9		79	6%
	vrouw	63	26	35	11		135	11%
Totaal 25-34		112	37	45	20		214	17%
35-44	man	80	15	6	19	1	121	10%
	vrouw	79	23	16	38		156	12%
Totaal 35-44		159	38	22	57	1	277	22%
45-55	man	80	21	13	28	1	143	11%
	vrouw	122	45	32	55	3	257	20%
Totaal 45-55		202	66	45	83	4	400	31%
>55	man	84	44	10	23	6	167	13%
	vrouw	116	20	13	37	5	191	15%
Totaal >55		200	64	23	60	11	358	28%
Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271	100%

2-2017

KELING

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessorstraining Nederlands	13
Assessorstraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparicipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevorderd. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij/zij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen
- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.
Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardinghe.
Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

**Transfer
(Boumaboulevard)**

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.
Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.
De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.
De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

<p>Naar een professionele leergemeenschap (Hardenberg)</p>	<p>Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.</p>	<p>Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.</p>
---	--	---

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineen geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMARESULTAAT

niveau	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
kwantiteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X			X		X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3F											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				X
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mibo									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Vorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessorstraining Nederlands	13
Assessorstraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparticipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevordert. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij/zij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen
- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.
Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardingge.
Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

**Transfer
(Boumaboulevard)**

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.
Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.
De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.
De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

<p>Naar een professionele leergemeenschap (Hardenberg)</p>	<p>Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.</p>	<p>Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.</p>
---	--	---

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineen geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

Schooljaar	Schooljaar		Schooljaar			
2014-2015	2015-2016		2016-2017			
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMA RESULTAAT

Schooljaar	Schooljaar		Schooljaar			
2014-2015	2015-2016		2016-2017			
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
kwantiteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X			X		X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3E											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mbio									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Voorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	0,2	0,0	0,0	0,0				
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0				
Medewerker ICT	1,0			0,0				
					man	vrouw	vacatures	
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0	
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0	
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0	
Bureamedewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1	
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9	17	11	1	
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8	25	16	3	
Adviseur HRM	4,9	4,7	5,5	0,8				
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6	1,8	-0,8				
Loopbaanadviseur	0,6	0,6	0,6	0,0				
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9	0,9	0,0				
	905,5	945,1	974,1	29,0				
	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CvB	Eindtotaal	%
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg				
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%
1	man	130	55	24	55	7	271	21%
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%
Leeftijd	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CVB	Eindtotaal	
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg				
<25	man	5	1		1		7	1%
	vrouw	8	5		2		15	1%
Totaal <25		13	6		3		22	2%
25-34	man	49	11	10	9		79	6%
	vrouw	63	26	35	11		135	11%
Totaal 25-34		112	37	45	20		214	17%
35-44	man	80	15	6	19	1	121	10%
	vrouw	79	23	16	38		156	12%
Totaal 35-44		159	38	22	57	1	277	22%
45-55	man	80	21	13	28	1	143	11%
	vrouw	122	45	32	55	3	257	20%
Totaal 45-55		202	66	45	83	4	400	31%
>55	man	84	44	10	23	6	167	13%
	vrouw	116	20	13	37	5	191	15%
Totaal >55		200	64	23	60	11	358	28%
Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271	100%

NT

P 31-12-2017

2-2017

KELING

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessorstraining Nederlands	13
Assessorstraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkerstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkerstages 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
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparticipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevorderd. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen

- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.

Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardinging.

Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

Transfer (Boumaboulevard)

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.

Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.

De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.

De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

<p>Naar een professionele leergemeenschap (Hardenberg)</p>	<p>Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.</p>	<p>Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.</p>
---	--	---

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineen geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakekaders.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

Schooljaar	Schooljaar		Schooljaar		Schooljaar	
2014-2015	2015-2016		2015-2016		2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMARESULTAAT

Schooljaar	Schooljaar		Schooljaar		Schooljaar	
2014-2015	2015-2016		2015-2016		2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
kwaltiteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X			X		X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele) diversiteit			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3E											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				X
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Comibfunctionaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mbio									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Vorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	0,2	0,0	4,7	0,0				
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0	NT			
Medewerker ICT	1,0			0,0				
					man	vrouw	vacatures	
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0	
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0	
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0	
Bureamedewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1	
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9	17	11	1	
					25	16	3	
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8				
Adviseur HRM	4,9	4,7		5,5	0,8			
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6		1,8	-0,8			
Loopbaanadviseur	0,6	0,6		0,6	0,0			
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9		0,9	0,0			
					P 31-12-2017			
		905,5	945,1	974,1	29,0			
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CvB	Eindtotaal	%
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%
1	man	130	55	24	55	7	271	21%
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%
								2-2017
Leeftijd	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal	
<25	man	5	1		1		7	1%
	vrouw	8	5		2		15	1%
Totaal <25		13	6		3		22	2%
25-34	man	49	11	10	9		79	6%
	vrouw	63	26	35	11		135	11%
Totaal 25-34		112	37	45	20		214	17%
35-44	man	80	15	6	19	1	121	10%
	vrouw	79	23	16	38		156	12%
Totaal 35-44		159	38	22	57	1	277	22%
45-55	man	80	21	13	28	1	143	11%
	vrouw	122	45	32	55	3	257	20%
Totaal 45-55		202	66	45	83	4	400	31%
>55	man	84	44	10	23	6	167	13%
	vrouw	116	20	13	37	5	191	15%
Totaal >55		200	64	23	60	11	358	28%
Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271	100%
								KELING

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessortraining Nederlands	13
Assessortraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlin Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makenschap weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparicipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevordert. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij/zij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen

- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.

Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardinging.

Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

Transfer (Boumaboulevard)

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.

Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.

De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.

De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

<p>Naar een professionele leergemeenschap (Hardenberg)</p>	<p>Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.</p>	<p>Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.</p>
---	--	---

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineens geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMARESULTAAT

	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
kwantiteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X			X		X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele) diversiteit			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3F											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				X
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											X
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mibo									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Voorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	0,2	0,0	0,7	0,9					
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0					
Medewerker ICT	1,0			0,0					
					man	vrouw	vacatures		
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0		
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0		
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0		
Bureau medewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1		
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9					
					17	11	1		
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8	25	16	3		
Adviseur HRM	4,9	4,7	5,5	0,8					
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6	1,8	-0,8					
Loopbaanadviseur	0,6	0,6	0,6	0,0					
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9	0,9	0,0					
					P 31-12-2017				
	905,5	945,1	974,1	29,0					
	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CvB	Eindtotaal	%	
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg					
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%	
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%	
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%	
1	man	130	55	24	55	7	271	21%	
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%	
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%	
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%	
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%	2-2017
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%	
Leeftijd	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CVB	Eindtotaal		
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg					
<25	man	5	1		1		7	1%	
	vrouw	8	5		2		15	1%	
Totaal <25		13	6		3		22	2%	
25-34	man	49	11	10	9		79	6%	
	vrouw	63	26	35	11		135	11%	
Totaal 25-34		112	37	45	20		214	17%	
35-44	man	80	15	6	19	1	121	10%	
	vrouw	79	23	16	38		156	12%	
Totaal 35-44		159	38	22	57	1	277	22%	
45-55	man	80	21	13	28	1	143	11%	
	vrouw	122	45	32	55	3	257	20%	
Totaal 45-55		202	66	45	83	4	400	31%	KELING
>55	man	84	44	10	23	6	167	13%	
	vrouw	116	20	13	37	5	191	15%	
Totaal >55		200	64	23	60	11	358	28%	
Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271	100%	

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessortraining Nederlands	13
Assessortraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlin Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparticipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevordert. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
<p>De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)</p>	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
<p>Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)</p>	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij/zij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen

- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.

Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardinging.

Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

Transfer (Boumaboulevard)

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.

Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.

De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.

De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

**Naar een professionele
leergemeenschap
(Hardenberg)**

Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.

Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineen geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMARESULTAAT

	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
Arbeidszorg en kwaliteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X			X		X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3F											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				X
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											X
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mbio									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
International li: werken in het buitenland		x							x
Voorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	0,2	0,0	0,0	0,0				
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0				
Medewerker ICT	1,0			0,0				
					man	vrouw	vacatures	
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0	
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0	
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0	
Bureau medewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1	
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9	17	11	1	
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8	25	16	3	
Adviseur HRM	4,9	4,7	5,5	0,8				
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6	1,8	-0,8				
Loopbaanadviseur	0,6	0,6	0,6	0,0				
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9	0,9	0,0				
	905,5	945,1	974,1	29,0				
	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CvB	Eindtotaal	%
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg				
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%
1	man	130	55	24	55	7	271	21%
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%
Leeftijd	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CVB	Eindtotaal	
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg				
<25	man	5	1		1		7	1%
	vrouw	8	5		2		15	1%
Totaal <25		13	6		3		22	2%
25-34	man	49	11	10	9		79	6%
	vrouw	63	26	35	11		135	11%
Totaal 25-34		112	37	45	20		214	17%
35-44	man	80	15	6	19	1	121	10%
	vrouw	79	23	16	38		156	12%
Totaal 35-44		159	38	22	57	1	277	22%
45-55	man	80	21	13	28	1	143	11%
	vrouw	122	45	32	55	3	257	20%
Totaal 45-55		202	66	45	83	4	400	31%
>55	man	84	44	10	23	6	167	13%
	vrouw	116	20	13	37	5	191	15%
Totaal >55		200	64	23	60	11	358	28%
Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271	100%

NT

P 31-12-2017

2-2017

KELING

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessortraining Nederlands	13
Assessortraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparticipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevorderd. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
<p>De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)</p>	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
<p>Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)</p>	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen
- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.
Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardingse.
Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

**Transfer
(Boumaboulevard)**

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.
Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.
De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.
De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

**Naar een professionele
leergemeenschap
(Hardenberg)**

Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.

Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineens geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

Schooljaar	Schooljaar		Schooljaar			
2014-2015	2015-2016		2016-2017			
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMA RESULTAAT

Schooljaar	Schooljaar		Schooljaar			
2014-2015	2015-2016		2016-2017			
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
kwantiteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X			X		X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
doorstroom											
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			
Instroom pabo geschiedenis											X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele) diversiteit			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X			X		X		X		X
Leidinggeven								X			X
Medisch secretaresse		X									
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel					X						X
Nagelstyling					X						X
Nederlands 3F											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429			X	
	vrouw	308	86	79	130	8	611			X	
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				
	vrouw	80	33	17	13		143			X	
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271			X	
Sportmassage			X							X	
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X						X	
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X				X	
Zorg en technologie				X						X	
Zorginnovaties en technologie				X						X	
Aziatische keuken				X		X				X	
Comibfunctionaris IKC / Brede School				X		X				X	
Doorstroom naar HBO				X		X				X	
Gezondheidszorg											
Expressief talent				X		X				X	
Jeugd- en opvoedhulp		X				X				X	
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mibo									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		
	vrouw	56	19	10	12	2	99	x	
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		
	vrouw	266	64	73	109	22	533	x	
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Voorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1							x		
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2							x		x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	0,2	0,0	0,7	0,9				
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0	NT			
Medewerker ICT	1,0			0,0				
					man	vrouw	vacatures	
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0	
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0	
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0	
Bureaumedewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1	
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9	17	11	1	
					25	16	3	
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8				
Adviseur HRM	4,9	4,7	5,5	0,8				
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6	1,8	-0,8				
Loopbaanadviseur	0,6	0,6	0,6	0,0				
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9	0,9	0,0	P 31-12-2017			
	905,5	945,1	974,1	29,0				
	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CvB	Eindtotaal	%
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg				
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%
1	man	130	55	24	55	7	271	21%
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%
	Leeftijd	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CVB	Eindtotaal
			Groningen	Hoogeveen	Hardenberg			
<25	man		5	1		1		7
	vrouw		8	5		2		15
	Totaal <25		13	6		3		22
25-34	man		49	11	10	9		79
	vrouw		63	26	35	11		135
	Totaal 25-34		112	37	45	20		214
35-44	man		80	15	6	19	1	121
	vrouw		79	23	16	38		156
	Totaal 35-44		159	38	22	57	1	277
45-55	man		80	21	13	28	1	143
	vrouw		122	45	32	55	3	257
	Totaal 45-55		202	66	45	83	4	400
>55	man		84	44	10	23	6	167
	vrouw		116	20	13	37	5	191
	Totaal >55		200	64	23	60	11	358
	Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271

2-2017

KELING

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessorstraining Nederlands	13
Assessorstraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparicipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevorderd. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
<p>De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)</p>	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
<p>Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)</p>	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij/zij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen
- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.
Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardinghe.
Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

**Transfer
(Boumaboulevard)**

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.
Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.
De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.
De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

**Naar een professionele
leergemeenschap
(Hardenberg)**

Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.

Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineens geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

Schooljaar	Schooljaar		Schooljaar		Schooljaar	
2014-2015	2015-2016		2015-2016		2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMARESULTAAT

Schooljaar	Schooljaar		Schooljaar		Schooljaar	
2014-2015	2015-2016		2015-2016		2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
Arbeidszorg en kwaliteitszorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X				X	X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X				X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			
Instroom pabo geschiedenis											X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3F											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Combinatiefunctaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap mibo		x	x	x	x	x	x
Geslacht	Regio	Regio			BDV	CVB	Eindtotaal
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg			
Vast	man	198	65	31	68	13	375
	vrouw	210	53	54	97	20	434
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66
	vrouw	56	19	10	12	2	99
Totaal	man	239	37	75	75	15	441
	vrouw	266	64	73	109	22	533
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974
Internationaal li: werken in het buitenland		x					x
Vorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x			x
Imagestyling				x			x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x			x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x					x
Duits in de beroepscontext A1						x	
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2						x	x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017	verschil 2017 - 2016	x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0	0,0	x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0	0,0	x
Lector			1,0	1,0	1,0	0,0	
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0	0,0	
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0	0,0	
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0	-1,0	
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0	0,3	
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9	1,5	
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0	0,0	x
Programmamanager RIF					0,9	0,9	
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0	0,0	
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0			0,0	
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8	-1,5	
Docent LB			361,7	390,0	402,1	12,1	x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7	-0,2	
Docent LC			198,1	203,2	206,3	3,1	x
Docent LD			1,0	1,0	1,0	0,0	
Instructeur			33,3	43,0	43,3	0,3	x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0	0,5	x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4	0,0	
Surveillant			0,2	0,2	0,2	0,0	x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9	0,2	
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9	-0,3	
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6	2,3	x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7	2,5	
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5	0,0	
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0	0,0	
Pastor			2,8	2,8	2,6	-0,1	
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0	0,0	
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5	0,8	
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8	0,1	
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0	0,6	
Projectleider			6,8	6,0	4,4	-1,6	

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Programmanager	0,2	0,0	0,0	0,0				
Database administrator Peoplesoft	1,0	1,0	1,0	0,0				
Medewerker ICT	1,0			0,0				
					man	vrouw	vacatures	
Hoofd dienst MCV	1,0	0,9	0,9	0,0	1	1	0	
Adviseur MCV	6,9	6,5	7,6	1,1	4	3	0	
Beleidsmedewerker/adviseur MCV	0,9	0,9	0,9	0,0	1	0	0	
Bureau medewerker MCV	2,5	2,5	2,5	0,0	2	1	2+1	
Medewerker MCV	2,5	3,3	1,4	-1,9	17	11	1	
Manager HRM	0,8	0,8		-0,8	25	16	3	
Adviseur HRM	4,9	4,7	5,5	0,8				
Beleidsmedewerker/adviseur HRM	2,7	2,6	1,8	-0,8				
Loopbaanadviseur	0,6	0,6	0,6	0,0				
Arbocoördinator/adviseur gezondheidsmanagement		0,9	0,9	0,0				
	905,5	945,1	974,1	29,0				
	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CvB	Eindtotaal	%
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg				
<1	man	168	37	15	25	1	246	19%
	vrouw	338	107	85	114	4	648	51%
	totaal	506	144	100	139	5	894	70%
1	man	130	55	24	55	7	271	21%
	vrouw	50	12	11	29	4	106	8%
	totaal	180	67	35	84	11	377	30%
totaal	man	298	92	39	80	8	517	41%
	vrouw	388	119	96	143	8	754	59%
	totaal	686	211	135	223	16	1271	100%
Leeftijd	Geslacht	Regio	Regio	Regio	BDV	CVB	Eindtotaal	
		Groningen	Hoogeveen	Hardenberg				
<25	man	5	1		1		7	1%
	vrouw	8	5		2		15	1%
Totaal <25		13	6		3		22	2%
25-34	man	49	11	10	9		79	6%
	vrouw	63	26	35	11		135	11%
Totaal 25-34		112	37	45	20		214	17%
35-44	man	80	15	6	19	1	121	10%
	vrouw	79	23	16	38		156	12%
Totaal 35-44		159	38	22	57	1	277	22%
45-55	man	80	21	13	28	1	143	11%
	vrouw	122	45	32	55	3	257	20%
Totaal 45-55		202	66	45	83	4	400	31%
>55	man	84	44	10	23	6	167	13%
	vrouw	116	20	13	37	5	191	15%
Totaal >55		200	64	23	60	11	358	28%
Eindtotaal		686	211	135	223	16	1271	100%

NT

P 31-12-2017

2-2017

KELING

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessorstraining Nederlands	13
Assessorstraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparticipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevordert. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
<p>De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)</p>	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
<p>Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)</p>	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen

- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.

Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardinging.

Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

Transfer (Boumaboulevard)

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.

Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.

De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.

De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

**Naar een professionele
leergemeenschap
(Hardenberg)**

Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.

Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BIJLAGEN DEEL A

BIJLAGE 1 - VERANTWOORDING SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Schoolmaatschappelijke werk valt onder de paraplu van begeleiden en coachen op het Alfa-college. Het aanbod voor schoolmaatschappelijk werk richt zich bij het Alfa-college op studieproblematiek veroorzaakt, in stand gehouden of verergerd door sociaal-emotionele of psychische problemen en/of spijbelproblematiek. Coaches, orthopedagogen, loopbaanexperts, pastores, verzuimcoördinatoren, coördinatoren sociale veiligheid en RMC-leerplichtambtenaren houden zich bezig met signaleren, doorvragen, begeleiden en doorverwijzen van deze vragen en problemen. We kennen geen aparte functie van schoolmaatschappelijk werker in ons functiebouwwerk, de taken zijn geïntegreerd in de bestaande functies van onze ondersteuning. We zien in de praktijk dat de problematiek zich vaak gecombineerd aandient. De medewerker van het loopbaancentrum pakt de vraag op zonder dat de student meteen doorverwezen hoeft te worden. We werken met een digitaal begeleidingsvolgsysteem, Eduarte. Het Alfa-college besteedt ongeveer 25 fte aan het loopbaancentrum en daarvan komt ongeveer een vijfde deel uit het budget van schoolmaatschappelijk werk.

Als de problematiek gecompliceerd is, worden de externe partners ingeschakeld. Bij deze bespreking zijn op alle locaties externe partners aanwezig, onder wie uiteraard de LPA/RMC-medewerker. Daarnaast is vaak een medewerker van de gemeente of van een zorginstelling aanwezig of bereikbaar of een expert op het gebied van de problematiek die op de locatie op dat moment urgent is, zoals verslaving, geestelijke gezondheid of financiën/huisvesting. In Groningen loopt een project in het kader van voortijdig schoolverlaten in samenwerking met de MJD, genaamd 'de School als Wijk'. Externe hulpverleners zijn enkele dagdelen per week op een schoollocatie aanwezig voor met name studenten op niveau 1 en 2. De hulpverleners kunnen studenten snel toeleiden naar de beste ondersteunende trajecten. Diverse gemeenten hebben het afgelopen jaar veel energie moeten steken in de inrichting van hun (jeugd)zorg. Dat stelde ons als school voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig hebben de gemeenten in de provincie Groningen voor deelnemers jonger dan 18 jaar de handen ineen geslagen en dit heeft geleid tot een provinciaal aanbod, zoals het RIGG productenboek 18- en de School als Wijk .

De laatste jaren signaleren we steeds meer problemen op het gebied van huisvesting en financiën die belemmerend zijn voor de schoolgang. Bij deze problematiek werkt het Alfa-college vaak samen met andere mbo-instellingen en gemeenten. Zo hebben we voor de toedeling van de gelden op basis van de Regeling tegemoetkoming schoolkosten 18- , verstrekt door OCW, een regionale procedure met de 8 mbo-instellingen in Noord-Nederland en diverse afdelingen van Stichting Leergeld afgesproken. Ook is het Alfa-college actief met externe partners in de projecten 'Kamers met Kansen' en 'Proefveld op maat'. Dit laatste project is voor ex-dakloze jongeren die terug willen naar het onderwijs.

Mede door de nauwe samenwerking van onze interne loopbaanmedewerkers met onze externe partners is het VSV-percentage van het Alfa-college al jaren lang lager dan gemiddeld. Voor 2016-2017 was dat 4,6% tegen een landelijk percentage van 5%. We zien wel de afgelopen jaren dat binnen dit dalende percentage het aantal dat om persoonlijke

redenen met school stopt, toeneemt.

Voor 2018 richten we ons op nauwe aansluiting bij de nieuwe gemeentelijke zorgstructuren en intern op de verbetering van de reguliere basisondersteuning d.m.v. scholing aan docenten en coaches. Door de nieuwe wet op de toelating in het mbo, moeten we extra aandacht besteden aan de adviseringsvaardigheden van intakekers.

	Fte	Extern zorgadviesteam (ZAT)	Externe partners
Groningen	2,7	Op 4 locaties is een SchoolAlsWijkmedewerker actief voor de doorgeleiding naar externe ondersteuning. Voor 18- werkt de provincie (= alle gezamenlijke gemeenten) met een RIGG-productenboek, voor 18+ moet er met elke gemeente afzonderlijk contact gezocht worden.	GGD GGZ MJD RMC VNN VSV-project Kredietbank Politie/justitie
Hardenberg	0,8	Zorgteam	MEE (namens RMC)
Hoogeveen	1,1	Zorgoverleg	Gemeente Hoogeveen
Totaal	4,6		

BIJLAGE 2 - TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

In het onderstaande tabel zijn opgenomen de toelatingscriteria zoals die golden voor toelating in het schooljaar 2017 – 2018. Met ingang van 1 augustus 2018 gelden de toelatingsvoorwaarden zoals opgenomen in de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo'.

niveau	de wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	bijzonderheden
---------------	--	-----------------------

1	<p>Entree-opleiding Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/AKA/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 (met voor Nederlands en rekenen perspectief op niveau 2F) - diploma vmbo bb, kb, gl of tl - diploma mavo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kl, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Dit betekent dat de student op een hoger niveau kan worden ingeschreven dan de wet toestaat; het College van Bestuur heeft hiertoe de Procedure Bijzondere Toelating vastgesteld.

Toelating op een lager niveau dan wettelijk is toegestaan volgens de vooropleidingseisen, is ook mogelijk – behalve bij

de Entree-opleiding – indien op grond van het intakegesprek aannemelijk gemaakt wordt dat de kans op succes groter is bij plaatsing op een lager niveau of indien de gekozen beroepsopleiding alleen op een lager niveau aangeboden wordt.

BIJLAGE 3 - AANTAL DEELNEMERS

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER REGIO EN LEERWEG

		2015	2016	2017
Groningen	BBL	901	998	1.107
	BOL	6.244	6.572	6.513
	BOL dt	0	0	0
		7.145	7.570	7.620
Hoogeveen	BBL	531	487	533
	BOL	1.949	2.006	1.990
	BOL dt	7	0	0
		2.487	2.493	2.523
Hardenberg	BBL	489	590	637
	BOL	1.409	1.401	1.473
	BOL dt	0	0	0
		1.898	1.991	2.111
subtotaal	BBL	1.921	2.075	2.277
	BOL	9.602	9.979	9.976
	BOL dt	7	0	0
totaal		11.530	12.054	12.253

AANTAL INGESCHREVEN DEELNEMERS PER NIVEAU

	2015	2016	2017
niveau 1	357	372	390
niveau 2	2.389	2.344	2.409
niveau 3	3.296	3.252	3.234
niveau 4	5.488	6.086	6.220
totaal	11.530	12.054	12.253

EDUCATIEVE TRAJECTEN EN VAVO

	2015	2016	2017
educatieve trajecten	1.420	1.707	2.147
VAVO	536	561	630
totaal	1.956	2.268	2.777

Bij de VAVO-leerlingen van 2016 zijn vorig jaar per abuis de PABO-leerlingen niet meegeteld. Dit waren er 65.

EDUCATIEVE TRAJECTEN

		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB- trajecten	Taal en Rekenen	49	17	57	0	123
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	327	156	128	2	613
	subtotaal	376	173	185	2	736
Niet-WEB- trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	1	0	1	2
	Inburgering	743	175	256	222	1.396
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	0	0	0	0	0
	Formele Educatie	13	0	0	0	13
	subtotaal	756	176	256	223	1.411
	Totaal	1.132	349	441	225	2.147

BIJLAGE 4 - RESULTATEN DEELNEMERSTEVREDENHEID

Regio	Groningen			Hardenberg			Hoogeveen			Alfa- college		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Clusterscores	3,2	3,5	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,2	3,6	3,3
Informatie	3,4	3,6	3,3	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,4
Lessen/programma	3,5	3,9	3,6	3,6	4	3,7	3,7	4	3,7	3,6	3,9	3,6
Toetsing/ Toetsing en examinering	3,4	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6	3,4	3,7	3,5	3,5	3,7	3,5
Studiebegeleiding	3,5	3,9	3,5	3,5	3,8	3,5	3,3	3,8	3,5	3,4	3,8	3,5
Onderwijsfaciliteiten	3,5			3,6			3,5			3,5		
Competenties		3,7	3,4		3,6	3,4		3,6	3,5		3,6	3,4
Vaardigheden en motivatie	3,3	3,6	3,2	3,4	3,9	3,3	3,4	3,8	3,4	3,3	3,7	3,3
Stage (BOL)	4	3,9	3,8	4	4	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8
Werkplek (BBL)	3,2	3,5	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,2
(Studie)loopbaanbegeleiding	3,2	3,5	3,2	3,3	3,5	3,3	3,2	3,5	3,3	3,2	3,5	3,2
Organisatie / Rechten en plichten	3,8	3,9	3,6	3,9	4	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6
Sfeer en veiligheid												

ENDEMENT

JAARRESULTAAT

	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	81,3		72,3		71,0	
2	75,2		73,8		73,8	
3	73,3		78,3		78,2	
4	76,9		75,3		75,2	
Totaal	75,6	75,8	76,0	73,2	75,1	73,0

DIPLOMARESULTAAT

	Schooljaar 2014-2015		Schooljaar 2015-2016		Schooljaar 2016-2017	
niveau	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark	Alfa-college	Benchmark
1	60,7		47,7		46,1	
2	66,5		68,1		68,1	
3	76,8		80,5		80,3	
4	80,8		79,6		79,5	
Totaal	75,9	75,0	76,1	74,3	75,6	74,5

BIJLAGE 6 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	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-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X		X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X			
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X		X	
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Recreatie en toerisme	X	X	X	
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sociaal-cultureel werk	X			
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek		X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

BIJLAGE 7 - OVERZICHT KEUZEDELEN

	Regio Groningen					Regio Hardenberg			Regio Hoogeveen		
	Atoomweg	Bouma	Kardingerplein	Kardingerweg	Salland	Kluiverboom	Admiraal	Parkweg 1	Parkweg 3	Stroom	Volta
ARBO							X		X		X
kwartelzorg en hulpverlening niv2											
Artwork en dessins		X									
Assisteren bij Sport en Recreatie								X			
Bereiden en aseptisch handelen											X
Bereidt gerechten											X
Calculatie in de schoonmaak						X					
Digitale vaardigheden basis		X					X	X		X	X
Digitale vaardigheden gevorderd	X	X					X	X		X	X
Diversiteit											X
Duits in de beroepscontext A2		X	X			X		X	X	X	X
Duits in de beroepscontext B1		X						X			X
Duurzaamheid in het beroep A											X
Duurzaamheid in het beroep B		X					X	X	X	X	X
Duurzaamheid in het beroep C		X					X	X		X	X
Duurzaamheid in het beroep D		X					X	X		X	X
Eetcultuur en -wensen						X		X			X
Engels in de beroepscontext A2		X	X			X	X	X		X	X
Engels in de beroepscontext B1		X						X			
Engels in de beroepscontext B2	X	X						X			X
Farmaceutische Patiëntenzorg											X
Financiële administratie niveau 2											X
Instroom pabo aardrijkskunde								X			
Instroom pabo aardrijkskunde											X
Instroom pabo geschiedenis								X			X

NEEL

Instroom pabo natuur & techniek											X
Internationaal I: bewustzijn (interculturele diversiteit)			X					X		X	X
Juridisch secretaresse		X									
Klantcontact en verkoop		X				X			X		X
Leidinggeven Medisch secretaresse		X						X			X
Mensen met licht verstandelijke beperking								X			
Mensen met niet-aangeboren hersenletsel						X					X
Nagelstyling						X					X
Nederlands 3E											X
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal				
Vast	man	240	78	33	72	6	429				X
	vrouw	308	86	79	130	8	611				X
Tijdelijk	man	58	14	6	8	2	88				X
	vrouw	80	33	17	13		143				X
Totaal	man	298	92	39	80	8	517				
	vrouw	388	119	96	143	8	754				
Eindtotaal	man + vrouw	686	211	135	223	16	1271				X
Sportmassage			X								X
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen						X					
Visagie				X							X
Voorbereiding hbo	X	X	X	X		X					X
Zorg en technologie				X							X
Zorginnovaties en technologie				X							X
Aziatische keuken				X		X					X
Comibfunctionaris IKC / Brede School				X		X					X
Doorstroom naar HBO				X		X					X
Gezondheidszorg											X
Expressief talent				X		X					X
Jeugd- en opvoedhulp		X				X					X
Jongerenwerk				X							

FORMATIE IN FTE

Ondernemerschap		x		x		x		x	
mbio									
	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hoogeveen	Regio Hardenberg	BDV	CVB	Eindtotaal		
Vast	man	198	65	31	68	13	375		
	vrouw	210	53	54	97	20	434	x	
Tijdelijk	man	41	10	6	7	2	66		x
	vrouw	56	19	10	12	2	99		x
Totaal	man	239	37	75	75	15	441		x
	vrouw	266	64	73	109	22	533		x
Eindtotaal	man + vrouw	504	101	148	184	37	974		x
Internationaal li: werken in het buitenland		x							x
Vorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek	x	x		x					x
Imagestyling				x					x
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn				x					x
Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	x		x	x	x	x		x	x
Drank- en HorecaWet (DHW)		x							x
Duits in de beroepscontext A1								x	
Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2								x	x
			12/31/2015	12/31/2016	12/31/2017		verschil 2017 - 2016		x
Voorzitter College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lid College van Bestuur			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Lector			1,0	1,0	1,0		0,0		
Bestuurssecretaris			2,0	2,0	2,0		0,0		
Regisseur Planning en Control			2,0	2,0	2,0		0,0		
Hoofd centrale eenheid Onderwijs en Kwaliteitszorg			1,0	1,0	0,0		-1,0		
Adviseur O&K			0,8	1,7	2,0		0,3		
Beleidsmedewerker / adviseur O&K			15,3	13,4	14,9		1,5		
Beleidsmedewerker Internationalisering			1,0	1,0	1,0		0,0		x
Programmamanager RIF					0,9		0,9		
Regiodirecteur			6,0	6,0	6,0		0,0		
Kwartiermaker EPI-Kenniscentrum			1,0				0,0		
Opleidingsmanager			25,9	27,3	25,8		-1,5		
Docent LB			361,7	390,0	402,1		12,1		x
Docent 12, persoonlijke functie			4,4	3,9	3,7		-0,2		
Docent LC			198,1	203,2	206,3		3,1		x
Docent LD			1,0	1,0	1,0		0,0		
Instructeur			33,3	43,0	43,3		0,3		x
Leraar in opleiding			2,5	1,5	2,0		0,5		x
Onderwijsassistent			0,4	0,4	0,4		0,0		
Surveillant			0,2	0,2	0,2		0,0		x
Assistent mediatheek / OLC			2,9	1,7	1,9		0,2		
Medewerker mediatheek / OLC			0,9	1,2	0,9		-0,3		
Orthopedagoog / Psycholoog			13,3	13,4	15,6		2,3		x
Loopbaanexpert			17,1	17,2	19,7		2,5		
Medewerker toetsbureau			0,5	1,5	1,5		0,0		
Medewerker studentenbegeleiding			1,0	1,0	1,0		0,0		
Pastor			2,8	2,8	2,6		-0,1		
Unitmedewerker Planning en Control			1,0	1,0	1,0		0,0		
Medewerker Sport Service Centrum			0,7	0,7	1,5		0,8		
Medewerker secretariële / administratieve ondersteuning			1,7	1,7	1,8		0,1		
Medewerker backoffice			4,7	4,3	5,0		0,6		
Projectleider			6,8	6,0	4,4		-1,6		

17

	2016	2017
	3,2	2,1
	7	3,7
	3,2	6,5
	1,7	5,3
	15,1	17,6

Directiesecretaris	2,7	3,4	2,9	-0,5
Informatiemanager	2,0	2,0	2,0	0,0
Managementassistent	37,9	38,7	38,7	0,0
Directeur onderwijskundige unit	1,0	1,0	2,0	1,0
Participatiebaan		0,6	3,9	3,3
Directeur Bedrijfsvoering	1,0	1,0	1,0	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur FB	1,8	1,0	1,0	0,0
Adviseur FB			0,6	0,6
Adviseur Inkoop	0,9	0,9	0,9	0,0
Beleidsmedewerker / adviseur informatiebeveiliging	0,8	0,8	0,8	0,0
Contractmanager	1,0	1,0	1,0	0,0
Hoofd dienst Financiën en Administratie	1,0	1,0	0,0	-1,0
Beleidsmedewerker / adviseur F&A			0,9	0,9
Medewerker AO / IC administratieve processen	0,9	0,9	0,9	-0,0
Adviseur F&A	4,3	3,7	3,5	-0,2
Salarisadministrateur	1,0	1,0	1,0	0,0
Eerste medewerker Financiële Administratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Medewerker financiële administratie	3,4	3,4	4,1	0,7
Hoofd afdeling Deelnemersadministratie	0,8	0,8	1,0	0,2
Coördinator Deelnemersadministratie	1,0	1,0	1,0	0,0
Kerngebruiker DIS	1,6	1,6	1,6	0,0
Medewerker Personeel en Salarisadministratie	3,7	3,7	3,9	0,2
Medewerker deelnemersadministratie	13,3	12,6	12,6	0,0
Projectmedewerker EB / DA	0,8	1,0		-1,0
Hoofd dienst Facilitair Bedrijf	1,0	1,0	1,0	0,0
Facilitair manager	4,7	4,9	4,9	0,0
Medewerker roosterzaken	4,1	4,0	5,0	1,0
(Zelfstandig) facilitair medewerker beheer	8,2	7,2	7,6	0,5
(Zelfstandig) facilitair medewerker catering	10,8	11,3	13,1	1,8
(Zelfstandig) facilitair medewerker service	0,8	0,4	0,0	-0,4
Eerste facilitair medewerker beheer	6,8	6,8	5,9	-0,8
Eerste facilitair medewerker catering	7,1	6,5	6,7	0,2
Medewerker Servicepunt	20,7	22,6	22,2	-0,4
Facilitair medewerker schoonmaak	4,2	4,2	4,2	0,0
Hoofd dienst P&I	1,0	1,0	1,0	0,0
Afdelingshoofd			1,0	1,0
Functioneel applicatiebeheerder	5,9	5,1	4,5	-0,6
Implementatiemanager ICT	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Medior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	2,4	1,6	3,2	1,6
Senior applicatiespecialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	1,0	0,0
Senior functioneel specialist bedrijfsinformatiesystemen	1,0	1,0	2,0	1,0
Procesregisseur	1,0	1,0	1,0	0,0
Programmamanager	3,2	3,8	4,7	0,9

LSBESTAND

Coachpool	2017
Individuele coachtrajecten	29
Teamgerichte intervisie	7
Teamcoaching	10 teams
Alle medewerkers	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	43
Training: Zo schrijf je een goed besluit	24
GoodHabitZ (geactiveerde accounts)	47% van 1273
Onderwijspersoneel	
Individuele scholingen, inclusief masteropleidingen eerste- en tweede graads	136
Onderwijscoach	11
PDA (1-jarige instructeurs opleiding)	4
Intake (teamtraining)	4
Activerende didactiek	12
Workshop 21st century skills	4
Workshop scrummen	10
Bevoegdheidstrajecten	37
Masteropleidingen met lerarenbeurs	16
Classroom Escape 21	10
Suicide preventie	17
Lerarenregister wat & hoe	59
Vervolgtraining EduArte	27
Inspiratiecafe i.s.m. BVMBO	19
Talentencentrum	
Assessortraining Nederlands	13
Assessortraining Engels	8
Examinering	
Training tot assessoren (inclusief werkveld)	53 bijeenkomsten
Train de trainer assessoren	19
Training Constructeur	7
Ondersteunend personeel	
Individuele scholingen	50
Management	
Individuele managementopleiding	5
Intern leiderschapsprogramma Leader in the lead	50
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement	
Workshop Duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden	30
Workshop Vitaal in je werk (Eductie en KF)	45
Tai chi workshop	30
Compassietraining	6
Workshops Duurzame inzetbaarheid Boumaboulevard	28
Stoppen met Roken	12
Slapen als een prins(es)	42
Vrolijk door de overgang	10
Omggaan met stress	12
Cascaderun	13
4 mijl	49
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	12
Afvallen zonder zweten	18
Alfa bikers tourtocht en homeride	22
Alfa voetbal team	8

VACATURES

Aantal vacatures		
OP	70	52
OBP	42	49
Totaal	112	101
Vervulde vacatures		
OP	68	51
OBP	40	46
Totaal	108	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures		
OP	2	1
OBP	2	3
Totaal	4	4

LOOPBAAN EN MOBILITEIT 2017

Medewerkersstage		
Aantal deelnemers		4
Loopbaantrajecten		
Individuele loopbaantrajecten		22
loopbaangesprek		10
WW-ers		
Totaal aantal WW over 2016	(peildatum 1-12-17)	39
Gemiddeld aantal per maand		44
Geheel (A) of gedeeltelijk (B) uit WW		A : 33 / B: onbekend
In traject bij een reïntegratiebureau		2 (of meer)
Begeleid door USG Restart		28
Zelf begeleid		afgebouwd
Onbemiddelbaar		13

BIJLAGE 9 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld Bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid

	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Techniek Innovatiecentrum	
Deelnemers	Eigen waarderingsonderzoeken onder deelnemers	Roosteraanpassingen
	Panelgesprekken met deelnemers	Beter gebruik leermiddelen
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	
	Gesprekken met docenten	
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	
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	
Oud-deelnemers	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)
	Project Top Techniek in Bedrijf	Samenwerking VO, MBO en bedrijfsleven om leerlingen kennis te laten maken met technisch onderwijs
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

BIJLAGE 10 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

De Raad van Toezicht kende in 2017 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- de heer dr. C.M. Wigmans, lid
- de heer G. Woltjer MHD, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden. De auditcommissie bestaat uit:

- de heer drs. L. Dijkema, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid

De onderwijscommissie bestaat uit:

- de heer dr. C.M. Wigmans, voorzitter
- de heer G. Woltjer MHD, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid

Ultimo 2017 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Roelco Huiskes, lid
 - Anni Brill, voorzitter
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Rolf Janssen, lid
 - Siebren Nijdam, lid
- uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, secretaris (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Ido Venhuizen, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, lid (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:
 - Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
 - Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
 - Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan), lid kiesgroep regio Groningen; bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB op basis van de afspraak tussen CvB en OR dat niet-bezette zetels in een kiesgroep ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de meeste stemmen

Ultimo 2017 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

- uit de kiesgroep regio Groningen:
 - Jonathan Goeree, student Sociaal-agogisch Werk, lid
 - Demi Muller, studente Secretaresse, secretaris
 - Ian Kuper, student Sport en Bewegingscoördinator, lid
 - Jordi Buitter, student Beveiliging, lid
 - Maurits Medemblik, student Engineering, lid
- uit de kiesgroep regio Hoogeveen:
 - Harmen Kompagnie, student Engineering, vice-voorzitter/penningmeester
 - Sandor Exalto, student Assistent-manager Internationale Handel, lid
- uit de kiesgroep regio Hardenberg:
 - Mirlyn Nieuwenhuis, studente Juridische Dienstverlening, voorzitter
 - Melanie Bruins Slot, studente Leisure en Hospitality Executive, lid

In 2017 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer L. Zwiers (VNO/NCW en MKB Noord)
- mevrouw R. Goettsch (Tinten Welzijnsgroep)
- de heer E. Bos (Groningen Cityclub)
- de heer F. de Boer (Engie Services)
- de heer M. Kirchner (Baalderborg)
- de heer H. Klompmaker (Hunebedcentrum)
- de heer N. Benders (CSG)
- mevrouw K. Kalverboer (Zorg Innovatie Forum)
- de heer Hoang Nguyen (RUG/Beren op de weg)
- de heer A. Tatlicioglu (Inter-psy)
- de heer H. Kieft (Macevon)
- de heer R. de Vos (Capgemini)

- de heer J. Prins (Geveke Bouw en Ontwikkeling)
- mevrouw H. van Geffen (Stenden Hogeschool)
- mevrouw R. Mossel (Noord-Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties)
- de heer F. Emmelkamp (Westerkim)
- mevrouw J. Gomashie (Hanzehogeschool)
- de heer R. Klaver (FC Groningen)
- mevrouw M. Meuleman (Fokker Aerostructures BV)
- de heer P. Snijders (gemeente Hardenberg)
- de heer R. de Waard Huis voor de Sport Groningen)

BIJLAGE 11 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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

- bestuurslid Ambulance Academie (landelijk opleidingsinstituut voor ambulance- en meldkamerpersoneel)
- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- ambassadeur 'Kans 050'

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter Bestuur Diabetesvereniging Nederland (tot februari 2017)
- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer
- bestuurslid Nederlandse Diabetes Federatie (tot februari 2017)
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden (vanaf september 2017)

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- mede-directeur en -aandeelhouder Dutch Card Printing BV Groningen
- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- voorzitter Stichting OFA, OndernemersFonds Assen (tot 1 mei 2017)

- voorzitter sectie PRO-Mandaat van Stichting PRO, Amsterdam betreffende beheer en exploitatie auteursrechten uitgevers
- penningmeester Stichting Reprorecht, Amsterdam
- vice-voorzitter/voorzitter Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter Raad van Advies Vincent van Gogh College, Assen (tot 1 juli 2017)
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel hart Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Welzijnswerk Midden-Drenthe
- lid bestuur Verdiwel
- bestuurslid bij Sociaal Werk Nederland
- lid branchecommissie Ouderen van Sociaal Werk Nederland
- raadslid CDA gemeente Ommen
- bestuurslid Stichting Ommen Millennium Gemeente

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- huurderscommissaris woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- bestuurslid Stichting De Makelij te Dedemsvaart
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart
- bestuurslid Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw bv
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Palludara Sneek/IJlst
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (vanaf mei 2017)

De heer dr. C.M. Wigmans, lid Raad van Toezicht

- lector identiteitsontwikkeling Hogeschool Stenden (tot mei 2017)

De heer G.R. Woltjer MHD, lid Raad van Toezicht

- manager HRM , Vanboeijen
- directeur Wolkim Services B.V.
- eigenaar V.O.F. Baanderhoeve

BIJLAGE 12 - NOTITIE HELDERHEID

Onderstaand de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004.

THEMA 1: UITBESTEDING

Het Alfa-college besteedt aan Rollecate BV, Bouwmensen en Werkplein Hoogeveen onderwijs uit. De uitbesteding aan Rollecate BV is met ingang van schooljaar 2017/2018 gestopt.

THEMA 2: INVESTEREN VAN PUBLIEKE MIDDELEN IN PRIVATE ACTIVITEITEN

In 2017 is voor het vijfde jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Met deze positieve resultaten werken we aan het terugbrengen van de in het verleden opgebouwde negatieve reserve van contractactiviteiten. Ook voor 2018 is er een positief resultaat op contractactiviteiten begroot.

Daarentegen hebben de private inburgeringsactiviteiten van het Alfa-college in 2017 tot een negatief resultaat geleid in 2017. Voor dit negatieve resultaat is een bestemmingsreserve gevormd. Voor 2018 is een plan van aanpak gemaakt waarmee opnieuw een negatief resultaat voorkomen moet worden. In 2018 is daarom een positief resultaat begroot op de inburgeringsactiviteiten.

THEMA 3: HET VERLENEN VAN VRIJSTELLINGEN

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

THEMA 4: LES- EN CURSUSGELD NIET BETAALD DOOR DE DEELNEMER ZELF

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

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

THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

De uitstroom in oktober 2017 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2017/2018 betreft 14 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2017 bedraagt 3.453.

Deelnemers van het Alfa-college aan de geïntegreerde trajecten van Educatie en de beroepsopleidingen volgen onderdelen van beroepsopleidingen, waarbij een groot deel van het onderwijsprogramma wordt verzorgd door, en plaatsvindt bij, de beroepsopleidingen. Het gaat onder andere om anderstalige deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers 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. Er worden opleidingen verzorgd op het gebied van motorvoertuigentechniek, werktuigbouwkunde, installatie- en elektrotechniek, ICT, handel, horeca en haarverzorging. De ondersteunende vakken worden verzorgd door Educatie-docenten. Dit betreft de theoriecomponenten vaktaal, rekenen, Engels en algemene digitale vaardigheden. Tevens verzorgt Educatie het mentoraat en de begeleiding. De deelnemers zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die ze volgen.

THEMA 6: DE DEELNEMER VOLGT EEN ANDERE OPLEIDING DAN WAARVOOR HIJ IS INGESCHEVEN

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

In het schooljaar 2017/2018 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2017 circa 64 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 20 maart 2018. De tellingpopulatie van 1 oktober 2017 heeft een grootte van 11.910 bekostigde deelnemers (terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 2 maart 2018 met kenmerk 2018/2/769384).

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

Deelnemers 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 2017 zijn in het totaal 4.133 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 59 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 m.b.t. het opstellen van een offerte (het zgn. 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie, wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

De totale populatie van inschrijvingen in maatwerktrajecten is niet materiaal van omvang (<2%).

THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND

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

BIJLAGE 13 - OVERZICHT DOELEN EN RESULTATEN DEELPROJECTEN MODEL REGIONAAL CO-MAKERSHIP

Hieronder zijn de doelen en de in 2017 behaalde resultaten in de deelprojecten van het RIF-project Model Regionaal Co-makership weergegeven.

deelproject: ReComa 2.0

regio: Groningen

doel: ontwikkelen van middelen en voorzieningen om mensen gezond oud te laten worden en langer thuis te laten wonen

gerealiseerd in 2017:

Er zijn 3 leerbijeenkomsten geweest rond de samenwerking tussen ReCoMa-lab docenten, lectoraat kenniskringleden en de betrokken bedrijvenpartners. Aanleiding was dat:

- bedrijven vinden dat er soms te weinig vaart wordt gemaakt met het inzetten van studenten;
- ReCoMa-docenten het lastig vinden het onderwijs te moeten organiseren zonder dat zij rechtstreeks het contact met de bedrijven hebben wanneer de opdrachten worden geformuleerd;
- de rol van de kenniskringleden ingewikkeld blijkt: tot hoever ontwikkel je met het bedrijfsleven en wanneer gaat het naar het ReCoMa-lab.

Naar aanleiding hiervan is de werkwijze ter discussie gesteld.

Bij 'De 4 Elementen' is met een groep van 15 studenten van Alfa-college, Hanzehogeschool, Menso Alting College en Friese Poort aan opdrachten gewerkt. Het betreft studenten met afstand tot een reguliere stageplek. Ze leren en werken samen met de cliënten /bewoners van 'De 4 Elementen'. Docenten van NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college werken samen met werkbegeleiders in de begeleiding van deze studenten en in het realiseren van een duurzame samenwerking in de vorm van een leerwerkbedrijf voor bewoners en studenten.

Er is gewerkt aan de ontwikkeling van een minor in het HBO rond Wonen, Gezondheid en Vrije Tijd.

deelproject: Praktijk Instituut Techniek (PIT)

regio: Hoogeveen

doel: in een bedrijfsschool-setting in een multidisciplinaire omgeving leren studenten werken aan innovatievragen in co-makership

gerealiseerd in 2017:

De onderwijskundige invulling van het praktijkonderwijs in PIT is vormgegeven met als bronnen het kwalificatiedossier en de behoefte vanuit het bedrijfsleven. Hierdoor zijn de praktijkdagen een zinvolle invulling van de ontwikkeling van de studenten naar vakbekwame, beginnende beroepsbeoefenaars.

De verwezenlijking van een lerend netwerk van bedrijven die studenten in PIT de praktijkdagen laten uitvoeren, is beperkt gebleken. De bijeenkomsten worden door een selecte groep bezocht. De realiteit van het bedrijfsleven is, dat de core-business vrijwel altijd prevaleert.

Een positieve ontwikkeling is de vorming van de 'Vrienden van de Techniek'. Deze stichting i.o. bestaat uit 5 clusters vanuit de verschillende branches die een afvaardiging hebben in een overkoepelend bestuur. De doelstelling is om activiteiten m.b.t. leren en werken in de techniek op elkaar af te stemmen. Dit platform heeft ook tot doel om een structuurversterking op basis van kennisdeling en co-creatie te creëren.

deelproject: AC Duurzaam

regio: Hoogeveen

doelen: innovaties in het onderwijsprogramma rond de thema's Duurzaamheid en Energie sneller doorvoeren en studenten beter voorbereiden op de praktijk

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn de ingezette lijnen voor samenwerking tussen Alfa-college en de betrokken bedrijven verder uitgewerkt en vanaf het nieuwe schooljaar is begonnen met gezamenlijk optrekken binnen en buiten de school in multidisciplinaire teams. De eerste reacties zijn zowel van studenten, docenten en partners positief.

Lesprogramma's zijn aangevuld en nieuwe concepten zijn uitgetoetst. Workshops, gastlessen op school en excursies naar bedrijven en bouwplaatsen zijn verzorgd in samenwerking met het bedrijfsleven. De lesprogramma's en de verbinding naar het bedrijfsleven zijn vastgelegd en ook geëvalueerd.

deelproject: ICT Academie

regio: Hoogeveen

doel: gezamenlijk door ICT-bedrijven en onderwijs ontwikkelen van onderwijsinhoud en onderwijsplan voor ICT-opleidingen

gerealiseerd in 2017:

De bedrijven die in eerste instantie betrokken waren bij de opzet van de ICT- Academie hebben zich ten tijde van de start van het programma teruggetrokken. Hierdoor is er een vertraging ontstaan in het realiseren van een aantal doelen. In het schooljaar 2016-2017 zijn nieuwe bedrijven gevonden die graag wilden participeren in het concept. Met de bedrijven is kritisch gekeken naar het onderwijsprogramma en zijn aanbevelingen overgenomen en uitgevoerd. Een significant deel van het onderwijsprogramma wordt uitgevoerd in projecten. Deze projecten zijn over het algemeen opdrachten die door externe bedrijven en organisaties worden aangeleverd. De methodiek die hierbij wordt toegepast is SCRUM. Deze werkwijze wordt ook veel in IT-bedrijven toegepast. Hierdoor is de manier van werken zeer herkenbaar bij bedrijven en is de participatiedrempel lager gemaakt. Kortom: de structuur is ingeregeld. Gaandeweg het jaar 2017 heeft de fysieke omgeving van de ICT Academie vastere vorm gekregen, waarbij ook diverse opties voor externe huisvesting zijn onderzocht. Met de aangesloten partners is een businessplan besproken en goedgekeurd, waardoor de participatie met de partners is verstevigd. De verbinding met het onderwijs is door de wisseling van projectleider tijdelijk onderbroken geweest.

Bij de ontwikkeling van de ICT Academie is ook het beschrijven van leerlijnen voor de opleidingen in een parallel proces gerealiseerd. Deze leerlijnen zijn de basis voor de opleiding en hebben tot doel studenten meer zelfstandig door de opleiding te laten gaan. De projecten die ingebracht worden door externe opdrachtgevers, zijn een belangrijk onderdeel van de leerlijnen.

deelproject: Oplaadpunt Het Klooster

regio: Hoogeveen

doelen: creëren van een omgeving waar professionals uit diverse disciplines en onderwijs samen effectief en continu leren omgaan met de veranderende vraag van de regionale zorg economie

gerealiseerd in 2017:

Binnen dit deelproject heeft een nadere verkenning plaatsgevonden over hoe een lerend netwerk met alle aangesloten partners kan worden opgezet. Tot dat moment was de samenwerking meer gericht op individuele partners, of met enkele partners. Met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) zijn gesprekken geweest, met name over de erkenning van het leerbedrijf. Er is een eerste aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een pilot waarbij HBO sport studies worden betrokken. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept. Om de 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld. Hoogeveen als gemeente met een lage sociaal-economische score, is hierbij een belangrijk item.

De deelprojecten Oplaadpunt Het Klooster en Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum trekken gezamenlijk op.

Onderstaande acties gelden ook voor dat deelproject:

- alle opleidingen zijn op de dinsdagmiddag ingeroosterd voor het werken aan projecten;
- het traject 'coaching docenten' is in gang gezet;
- ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar zijn innovatievraagstukken verkend bij de partners;
- vanaf september 2017 zijn er vanuit de RIF docentengroep twee junior-projectleiders aangesteld. Hierdoor vindt er een verduurzaming plaats van opgedane kennis vanuit de projectleiders en kunnen de projectleiders zich meer

richten op innovatie, waarbij de lopende organisatie werd geborgd.

deelproject: Geopark de Hondsrug/Hunebedcentrum

regio: Hoogeveen

doelen: verspreiden van de waarde van de Drentse cultuur en natuur en van een gezonde leefstijl en vitaliteit onder (zorg)toeristen en de (oudere) bewoners van Drenthe

gerealiseerd in 2017:

in samenwerking met S-BB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is leerwerkplaats Hunebedcentrum/Geopark de Hondsrug verder uitgewerkt. Verkend zijn erkenningen en wijze van samenwerking. In schooljaar 2017- 2018 wordt ook intensiever met de HBO-opleidingen Leisure & Tourism samengewerkt. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden over de inzet van keuzedelen als versterking van het leerwerkconcept.

Elke 3 maanden heeft er een partnerbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij regionale innovatievraagstukken zijn verkend en verder doorontwikkeld waarbij belangrijke thema's waren: oergezond/foodforest, wandelroute Huneweg en Hunepad en diverse arrangementen.

deelproject: Werkplaats Entree

regio's: Hoogeveen en Hardenberg

doelen: bieden van een opleiding aan kwetsbare jongeren waardoor zij zich staande kunnen houden op de arbeidsmarkt en verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsopleiding in Drenthe

gerealiseerd in 2017:

Van de beoogde Werkplaats Entree in **Hoogeveen** is in schooljaar 2016-2017 niets gerealiseerd. Er is geen netwerk opgebouwd en er is geen samenwerking van de grond gekomen met de in de RIF-aanvraag genoemde Hoogeveense (winkel-)bedrijven, met uitzondering van VEPA. Dit bedrijf heeft wel geïnvesteerd in een nieuwe, centraal gelegen lesruimte in de productiehal en is nadrukkelijk uit op het verduurzamen van de samenwerking. Het inrichten van het beoogde BPV-plein in Hoogeveen is niet gelukt. Daarom is besloten is om de RIF-middelen over te hevelen naar het project 'Werkplaats Entree' (Hardenberg).

In **Hardenberg** is gestart met een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de gemeenten Hardenberg en Ommen, de PRO-scholen in Hardenberg en Ommen, de Ambelt, S-BB, Samenwerkingsverband VO Noordoost-Overijssel, Larcom en het Alfa-college. In de bijeenkomst is de centrale vraag gesteld hoe de regio kan samenwerken om de doelgroep op de juiste plaats te krijgen. De eerste stappen zijn gezet, waarbij de volgende aandachtspunten van belang zijn:

- behoefte bepalen van bedrijven / sectoren;
- via VSV-projecten mogelijkheden tot samenwerking onderzoeken en evt. statushouders daarbij betrekken.

deelproject: Vitaal Doen

regio: Hardenberg

doelen: ondersteunen van het doel van Vitaal Vechtdal door het versterken van het innovatief vermogen van onderwijs en zorginstellingen en door het opleiden van mensen die mee kunnen bewegen met en inspelen op de veranderingen in het werkveld van de zorg

gerealiseerd in 2017:

In 2017 zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd, zoals:

- kennisdeling georganiseerd door Welthuis,bedrijf voor zorg en innovatietechniek;
- vormgegeven aan de Nationale Ouderendag op 6 oktober '17 waarbij 50 wensen zijn vervuld;
- het wijkleercentrum DOEN! uigerold. Alle 1e jaars studenten Dienstverlening niveau 2 zijn ondergebracht in een externe ruimte, beschikbaar gesteld door aangesloten partners. Vanuit deze ruimte gaan studenten op pad om te ondersteunen bij niet-geïndiceerde zorg van veelal cliënten van de betrokken partners. Deze nieuwe manier van onderwijs wordt onderzoekmatig gevolgd;
- in samenwerking met LOI op 27 november het HBO-V traject in de regio gestart;
- in samenwerking met BTW, Vitaal Vechtdal en Projectenbureau DOEN! een congres over Positieve Gezondheid georganiseerd;
- gesprekken gevoerd met diverse partijen met als onderwerp participatie in dit RIF-project en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten gericht op Vitaal Vechtdal!;
- een samenwerking opgezet met het RIF-project Technologisch lab van Landstede, met als doel samen op te trekken in het ontwikkelen en examineren van het keuzedeel zorg en technologie voor de niveaus 2 tot en met 4;
- actief geparticipeerd in 'All you can learn', het RIF-project van een zeer groot aantal diverse partners dat tot doel heeft om HET open leerplatform voor onderwijs, werkveld en alle betrokkenen binnen Zorg en Welzijn in Oost Nederland te realiseren.

BIJLAGE 14 - OVERZICHT INNOVATIEPLANNEN

titel project	doel	voortgang
Het traject van A tot Z (Admiraal de Ruyterlaan)	Zorgen dat de "statushouder" als student een wel	Het afgelopen half jaar hebben we een onderzoek gedaan bij

	<p>overwogen keuze kan maken, waardoor de doorstroom naar het MBO wordt bevorderd. De student wordt goed voorbereid op het MBO en de docent wordt voorbereid op de komst van een NT2-student, waardoor de student in een verantwoorde leeromgeving het beste uit zichzelf kan halen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en krijgt de student meer kans op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Alfa-college wil dat een student niet alleen inburgert, maar ook maatschappelijk succesvol is. Dat de student kan participeren in de maatschappij door middel van opleiding en (vrijwilligers)werk. In ons project richten we ons op alle sectoren, maar specifiek op de sectoren: Techniek, Horeca en Logistiek. In deze sectoren zijn krapteberoepen, waarbij de kans op werk in Noord-Nederland groter is.</p>	<p>diverse mbo-opleidingen, de schakelklas en de doelgroep naar de aansluiting van de inburgering bij het mbo.</p> <p>Enkele conclusies zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het reguliere inburgeringstraject sluit niet aan bij de schakelklas en/of het mbo. In het reguliere inburgeringstraject is geen of weinig aandacht voor o.a. vaktaal, studie- en werknemersvaardigheden, 21e eeuwse skills, Engels en rekenen. Ook moet de woordenschat vergroot worden. - Inburgeraars hebben vaak een verkeerd beroepsbeeld en weten onvoldoende over het Nederlandse onderwijssysteem. - De professionals in het mbo, weten onvoldoende over de inburgering en de daarbij behorende cultuuraspecten. <p>Het komend half jaar worden diverse producten ontwikkeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwerven van extra taal en competenties - Oriëntatie op beroep en mbo - Professionalisering van docenten (Inburgering, mbo en LBC)
<p>De doorlopende leerlijn (Hoogeveen)</p>	<p>Het verbeteren van de aansluiting vmbo-mbo</p> <p>Het toekomstbestendig maken van Het onderwijsaanbod binnen de sector Techniek in Hoogeveen en regio.</p> <p>Het ontwikkelen van een model "doorlopende leerlijn" dat overdraagbaar is naar andere sectoren waarbij het sociaal-constructivistisch leren als uitgangspunt leidend is.</p> <p>Het bevorderen van een intensieve samenwerking met Het relevante bedrijfsleven voor zowel vmbo als mbo.</p>	<p>De plannen worden in de laatste periodes van het jaar uitgevoerd. Dat heeft te maken met vertraging bij het vmbo enerzijds en de wat lagere werkdruk in deze periode. Ondertussen zijn de docenten gemuteerd naar de kostenplaats en wordt er in hoog tempo productie gemaakt. Wekelijks zijn er bijeenkomsten, waardoor in gecomprimeerde tijd er veel gerealiseerd wordt. Het model is ondertussen in gebruik genomen en de producten worden ontwikkeld. Het komt goed en de doelstellingen zullen naar verwachting worden gehaald.</p>
<p>Niemand de deur uit zonder rode loper (Boumaboulevard)</p>	<p>Het terugdringen van VIV (VIV door N4 studenten neemt toe):</p> <ul style="list-style-type: none"> - door oog te hebben voor de studenten, de problematiek van de student te kennen en hen bij het onderwijs (contact met de mentor/coach) te blijven betrekken kunnen we naar de behoefte van de student inzoomen en aanbieden wat hij/zij nodig heeft om onderwijs succesvol 	<p>Op iedere verdieping aan de Bouma is een maatwerklokaal waarin op basis van vaste structuren studenten met 'problemen' opgevangen. Voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> problemen bij het plannen en organiseren, concentratie- en/of gedragsproblemen in de klas, dyslexie en/of dyscalculie. Het gaat altijd om tijdelijke opvang onder verantwoordelijkheid van het onderwijs, de mentor van de

neet om onderwijs succesvol te volgen
- Cross-over met andere locaties door kennis en expertise voor docenten te vergroten door het aanbieden van workshops over het hoe en waarom van de techniek (SMART) en de pedagogiek achter terugdringen verzuim

het onderwijs, de mentor van de student. Deze wijze van opvang past bij de pedagogisch-didactische visie van de locatie en heeft als doel studenten binnen boord te houden, dus uitval te reduceren. Opmerkelijk is dat soms ook versnellers komen.
Er is ook samenwerking met de locatie Kluiverboom en de locatie Kardingge.
Kenmerk van deze lokalen is dat de deur altijd open staat, iedereen kan altijd binnenlopen. Er wordt veel gebruik gemaakt van deze ondersteuningsvorm.

**Transfer
(Boumaboulevard)**

Een volwaardig doorstroomtraject creëren om VSV te voorkomen, een overbruggend traject aan te bieden dat voldoet aan de eisen van leerplicht én de kans van slagen van studenten in een volgende opleiding te vergroten door goed te oriënteren en voor te bereiden op een vervolgstap voor de locaties Bouma boulevard en Admiraal de Ruyterlaan, in samenwerking met het RMC en stichting SCN.

Gedurende periode 1 en 2 is hard gewerkt aan een inhoudelijke ontwikkeling van het concrete programma voor de doelgroep.
Maandag 5 februari is Expeditie 2.0 van start gegaan met een groep van 12 leerlingen. De leerlingen zijn aangedragen door de lbc'ers. We hebben de bekendmaking van het project eerst klein gehouden/ niet teveel reclame gemaakt omdat we verwachtten dat we dan een te grote instroom zouden hebben bij de start.
De leerlingen hebben allemaal voorafgaand een intake gesprek gehad. Ook hebben ze vooraf een informatiebrief gekregen met daarin ook onder andere het rooster.
De studente volgen een aantal

De studenten volgen een aantal dagdelen op de Bouma en op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook zij ze twee dagdelen ondergebracht bij SCN aan de Travertijnstraat. Daarnaast volgen ze op donderdag stages en/of meeloopdagen van de verschillende opleidingen. Er zijn momenteel verkennende gesprekken met de gemeente (RMC) om ook het programma 'wat wil je nou' (van gemeente en Subrosa) te integreren in het programma van Expeditie 2.0. Het programma richt zich er op dat leerlingen na ongeveer tien weken weer uit stromen. Tussentijdse instroom is mogelijk. Ook leerlingen van de Admiraal kunnen meedoen aan Expeditie 2.0.

**Live Care Technology
(Admiraal de
Ruyterlaan/Kluiverboom)**

Wij willen dat onze studenten met een diploma van het Alfa-college erop kunnen vertrouwen toegerust te zijn op wat de beroepspraktijk ook op langere termijn vraagt. Dit willen we bereiken door ze een eigentijdse, Multidisciplinair ingerichte leer-werkcontext aan te bieden in samenwerking met regionale bedrijven en instellingen Een oriëntatie op samenwerking met andere disciplines, met name in de cross-over tussen Zorg en Techniek. Ook bedrijven zien deze toenemende vraag en er komen talloze ideeën en initiatieven los. Ook in onze regio. Deze leiden tot samenwerkingsverbanden, waar ook het Alfa-college al in participeert, zoals het Zorg Innovatie Forum en de Health Hub in Roden. Deze samenwerking willen we voor onze studenten verbreden, verstevigen en verduurzamen. Sommige zorginstellingen nemen voorzichtig deel aan

Ondersteund met een innovatiesubsidie van het CvB, draait vanaf september 2017 een uniek samenwerkingsproject. In de Health Hub in Roden, waar bedrijfsleven en onderwijs elkaar ontmoeten op het snijvlak van Zorg en Techniek, werken studenten van 2 opleidingen van het Alfa-college elkaar iedere maandag, 10 weken lang samen aan concrete casussen. Studenten van de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende brengen van hun stages situaties in, waar, naar hun inschatting, inbreng vanuit techniek kwaliteit van zorg of van leven zou kunnen toevoegen. Samen met studenten van Techniekopleidingen Human Technology en Installatie Techniek worden ideeën uitgewerkt in een presentatie of een prototype en uiteindelijk getoond op een door de studenten zelf georganiseerde zorgmarkt. Het enthousiasme van de studenten straalt steeds meer af op de bedrijven en zorginstellingen, die ontdekken hoe creatief en concreet onze mbo'ers blijken te kunnen zijn.

de ontwikkelingen. Maar op de werkvloer dringen innovatieve mogelijkheden maar mondjesmaat door. De studenten van het Alfa-college kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

De gedachte achter dit project is, dat innovatie moeilijk tot stand komt 'tussen 4 muren en 2 bellen'. Out-of-the-schoolbox een beroep doen op de ervaringen en eigentijdse inzichten van de studenten zelf, hen het vertrouwen geven en de ruimte om, kritisch door de docenten gevolgd, naar eigen inzicht samen te werken aan het werkveld van hun toekomst, blijkt wel te werken. Met elkaar zorgen we voor een bijzonder goede sfeer en interesse in elkaars perspectief en mogelijkheden. En zo blijken onze mbo-studenten, al tijdens hun opleiding een mooie rol te kunnen spelen bij slimme oplossingen van een van de grootste problemen van onze tijd, de toenemende zorgvraag en het enorme tekort aan personeel.

De Nieuwe Wierde (Kluiverboom)

In samenwerking met een aantal lokale partners willen we in de zorginstelling 'De Nieuwe Wierde' studenten praktijkonderwijs laten volgen voor de opleidingen Kok niveau 2 en Dienstverlener niveau 2. We laten onze studenten leren in een contextrijke leeromgeving, dit betekent ook dat ze vanaf het begin geconfronteerd worden met een echte werkelijkheid, met alle voors- en tegens van dien. Verantwoordelijkheidsgevoel, samenwerken, probleemoplossend leren denken, creativiteit etc. zijn daarin, naast de vakinhoudelijke aspecten, belangrijke 'skills' die een grote rol spelen in hun latere maatschappelijke carrière.

Het project is helaas nog niet van start gegaan. Eind 2017 waren er nog geen afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de NNCZ (verantwoordelijk voor de verzorging van de bewoners in 'de Nieuwe Wierde') en de Stichting MFC de Wierde (verantwoordelijk voor de exploitatie van het openbare deel (m.n. de begane grond)) van het gebouw. Het Alfa-college heeft er al meerdere keren op aangedrongen dat de samenwerking tussen deze beide partijen duidelijk moet zijn voordat er een leertraject op de locatie kan starten. Inmiddels is er wel een stagetraject gestart vanuit de reguliere FD niveau 4 opleiding, en worden er initiërende gesprekken gevoerd met de opleidingscoördinator van de NNCZ op locatie.

**Naar een professionele
leergemeenschap
(Hardenberg)**

Samen met de regionale partners een uitdagend traject ontwerpen met verschillende opleidingen. Dit gebeurt door het concept leerafdeling uit te breiden tot een professionele leergemeenschap waarbinnen de zorgvragers optimale zorg ontvangen. Naast zorg- en welzijnsstudenten zullen ook studenten van Inburgering, Dienstverlening, ICT, Leisure & Hospitality, de Groene Welle, HBO (-V) worden betrokken en het UWW Werkbedrijf/de gemeente gevraagd om zij-instromers en herintreders de mogelijkheid te bieden om opgeleid te worden binnen deze te ontwikkelen leergemeenschap.

Met de betrokkenen, de medewerkers van de Delle (SXB/CFH) is een traject ingegaan om naast een zo pluriform mogelijke deelname; Hogeschool Windesheim, VP, VZ, Dienstverlening, Uiterlijke verzorging, Kappersopleiding, participatie van de Groene Welle, instroom uit de volwasseneducatie, ook een andere zorgvisie te introduceren; Niet zorgen voor, maar zorgen met de bewoners in de psychogeriatric. Op beide terreinen zijn verschillende activiteiten gebeurd. Er zijn afspraken met de Uiterlijke verzorging en de Kappers uit Hoogeveen, er worden stappen gemaakt richting de Groene Welle in het LOC en zij blijken allemaal enthousiast en bereid deel te nemen. Dat lijkt te gaan lukken. Wat betreft de instroom van volwassen studenten, eventueel uit de UWW zoeken wij contact met andere initiatieven binnen het Alfa-college en de gemeente. Dit is uitermate bemoedigend. Moeilijker en misschien iets te ambitieus voor een eenjarig project is de verandering van visie binnen de afdeling. Hoewel het naadloos aansluit bij de visie en het streven van de Saxenburgh blijkt voor de praktische uitvoering op de werkvloer dat wij nog een aantal bijeenkomsten met alle betrokkenen; medewerkers, staf, mantelzorgers, vrijwilligers en stagiaires, nodig zullen hebben om de bewoners een zo betekenisvol en gelukkig mogelijk verblijf te bieden.

Zingend inburgeren (Hardenberg)

Het oprichten van een koor in de gemeente Hardenberg waar inburgeraars en ouderen met ondersteuning van studenten van het Alfa-college, Nederlandstalige liederen zingen. Het plezier in het zingen moet hierbij voorop staan en niet zozeer het "mooi" of "goed" kunnen zingen.

De meerwaarde voor de verschillende doelgroepen is:

- Voor inburgeraars is het een middel om de taal te leren en in contact te komen met ouderen en jongeren van de gemeente Hardenberg, waardoor zij meer in verbinding komen met de omgeving.

- Voor ouderen kan het de eenzaamheid verminderen en draagt het bij aan het gevoel van "belangrijkheid"; zij leveren immers een bijdrage aan het welbevinden van anderen en zijn "expert" op het terrein van het Nederlandstalig lied.

- Voor studenten Medewerker maatschappelijk zorg en Onderwijsassistenten is het koor een reële context om te leren.

- Voor iedereen draagt het bij aan een beter begrip van en voor elkaar.

In oktober is het koor gestart. Er zijn voldoende studenten MZ/VZ die deelnemen aan het koor namelijk 10 en dat was ook de opzet. Vanuit inburgering nemen er 12 studenten deel en ook dat was beoogd. Vanuit de stuw zijn er voldoende ouderen die deelnemen aan het koor. Er is een positieve samenwerking met de Stuw en het Taalpunt (bibliotheek).

Er is een enthousiaste dirigent die bereid is om zich te verdiepen in het taalniveau van de deelnemers – waardoor hij steeds beter weet hoe een lied aan te leren aan mensen die de taal nog moeten leren. Liedkeuze mag echter wel wat moderner en daar wordt nu aan gewerkt.. De Buurtkamer blijkt wel een hele kleine ruimte met een laag plafond, wat het lastig maakt om er lekker te kunnen zingen met een koor.

De deelnemende studenten MZ/VZ volgen daarnaast de cursus om Taalcoach te worden, dit was niet zo bedacht van te voren, maar wel een mooie bijkomstigheid. Aandachtspunt is, dat studenten Inburgering / Entree NT2- ondanks opgave – soms niet op komen dagen.

Alfa-travel

Vanaf juni 2018 is op het Alfa-college Hardenberg

Een actieve reisadviesbalie is ingericht en wordt bemand door

BALANS PER 31-12-2017 NA
RESULTAATBESTEMMING

B.1 BALANS PER 31-12-2017 NA RESULTAATBESTEMMING

ACTIVA

	31/12/17	31/12/16
	EUR	EUR
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	66.187.048	68.662.812
1.2.2 Inventaris en apparatuur	7.179.028	8.089.949
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	78.647	102.973
	<u>73.444.723</u>	<u>76.855.734</u>
1.3 Financiële vaste activa	8.899.341	9.050.801
Totaal vaste activa	<u>82.344.064</u>	<u>85.906.535</u>
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	344.667	366.658
1.5.3 Groepsmaatschappijen	255.026	74.558
1.5.5 Studenten/cursisten	1.653.681	1.270.492
1.5.6 Overige overheden	1.917.665	1.692.219
1.5.7 Overige vorderingen	52.285	20.203
1.5.8 Overlopende activa	1.241.136	815.834
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	514.752-	284.107-
	<u>4.949.708</u>	<u>3.955.857</u>
1.6 Effecten		
1.6.3 Overige effecten	-	80.000
	<u>-</u>	<u>80.000</u>
1.7 Liquide middelen	<u>23.354.937</u>	<u>15.906.023</u>
Totaal vlottende activa	<u>28.304.645</u>	<u>19.941.880</u>
Totaal activa	<u>110.648.709</u>	<u>105.848.415</u>

PASSIVA

	31/12/17	31/12/16
	EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen	
2.1.1	43.402.015	39.537.524
2.1.2	1.401.883	1.619.389
2.1.8	1.066	1.066
	44.804.964	41.157.979
2.2	Voorzieningen	
2.2.1	6.836.052	4.885.929
2.3	Langlopende schulden	
	43.052.840	45.068.384
2.4	Kortlopende schulden	
2.4.1	2.371.868	2.665.437
2.4.2	2.360.520	1.330.455
		OHW
2.4.3	2.617.186	2.298.665
2.4.7	3.252.982	3.132.068
		Verz.
2.4.8	842.923	687.405

BALANS PER 31-12-2017 NA
RESULTAATBESTEMMING

B.1 BALANS PER 31-12-2017 NA RESULTAATBESTEMMING

ACTIVA

	31/12/17	31/12/16
	EUR	EUR
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	66.187.048	68.662.812
1.2.2 Inventaris en apparatuur	7.179.028	8.089.949
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	78.647	102.973
	<u>73.444.723</u>	<u>76.855.734</u>
1.3 Financiële vaste activa	8.899.341	9.050.801
Totaal vaste activa	<u>82.344.064</u>	<u>85.906.535</u>
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	344.667	366.658
1.5.3 Groepsmaatschappijen	255.026	74.558
1.5.5 Studenten/cursisten	1.653.681	1.270.492
1.5.6 Overige overheden	1.917.665	1.692.219
1.5.7 Overige vorderingen	52.285	20.203
1.5.8 Overlopende activa	1.241.136	815.834
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	514.752-	284.107-
	<u>4.949.708</u>	<u>3.955.857</u>
1.6 Effecten		
1.6.3 Overige effecten	-	80.000
	<u>-</u>	<u>80.000</u>
1.7 Liquide middelen	<u>23.354.937</u>	<u>15.906.023</u>
Totaal vlottende activa	<u>28.304.645</u>	<u>19.941.880</u>
Totaal activa	<u>110.648.709</u>	<u>105.848.415</u>

PASSIVA

	31/12/17	31/12/16
	EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen	
2.1.1	43.402.015	39.537.524
2.1.2	1.401.883	1.619.389
2.1.8	1.066	1.066
	44.804.964	41.157.979
2.2	Voorzieningen	
2.2.1	6.836.052	4.885.929
2.3	43.052.840	45.068.384
2.4	Kortlopende schulden	
2.4.1	2.371.868	2.665.437
2.4.2	2.360.520	1.330.455
		OHV
2.4.3	2.617.186	2.298.665
2.4.7	3.252.982	3.132.068
		Verz.
2.4.8	842.923	687.405

STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017

B.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017

	31/12/17	begroting 2017	31/12/16	
	EUR	EUR	EUR	
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	95.910.670	92.797.000	87.700.815
3.2	Overige overheidsbijdragen en - subsidies	1.425.892	1.125.000	1.167.435
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	118.805	100.000	205.582
3.4	Baten werk in opdracht van derden	6.710.843	5.155.000	5.937.158
3.5	Overige baten	4.122.189	3.072.500	4.071.816
	Totaal baten	108.288.399	102.249.500	99.082.806
Lasten				
4.1	Personeelslasten	78.006.649	74.564.000	71.910.353
4.2	Afschrijvingen	5.538.187	5.317.000	5.380.924
4.3	Huisvestingslasten	6.132.752	6.491.000	5.672.607
4.4	Overige lasten	13.750.268	13.497.500	13.202.710
	Totaal lasten	103.427.856	99.869.500	96.166.594
	Saldo baten en lasten	4.860.543	2.380.000	2.916.212
5	Financiële baten en lasten	1.649.830-	1.630.000-	1.768.632-
7	Resultaat deelnemingen	436.272	450.000	450.943
	Resultaat	3.646.985	1.200.000	1.598.523

STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017

B.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017

	31/12/17	begroting 2017	31/12/16
	EUR	EUR	EUR
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	95.910.670	92.797.000	87.700.815
3.2 Overige overheidsbijdragen en - subsidies	1.425.892	1.125.000	1.167.435
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	118.805	100.000	205.582
3.4 Baten werk in opdracht van derden	6.710.843	5.155.000	5.937.158
3.5 Overige baten	4.122.189	3.072.500	4.071.816
Totaal baten	108.288.399	102.249.500	99.082.806
Lasten			
4.1 Personeelslasten	78.006.649	74.564.000	71.910.353
4.2 Afschrijvingen	5.538.187	5.317.000	5.380.924
4.3 Huisvestingslasten	6.132.752	6.491.000	5.672.607
4.4 Overige lasten	13.750.268	13.497.500	13.202.710
Totaal lasten	103.427.856	99.869.500	96.166.594
Saldo baten en lasten	4.860.543	2.380.000	2.916.212
5 Financiële baten en lasten	1.649.830-	1.630.000-	1.768.632-
7 Resultaat deelnemingen	436.272	450.000	450.943
Resultaat	3.646.985	1.200.000	1.598.523

KASSTROOMOVERZICHT 2017

B.3 KASSTROOMOVERZICHT 2017

	31/12/17 EUR	31/12/16 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	4.860.543	2.916.212
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	5.538.188	5.380.924
Mutaties voorzieningen	1.950.122	1.361.410
Crediteuren inzake investeringen	-	-
Overige balansmutaties *	587.732	587.787
Veranderingen in vlottende middelen:		
Vorderingen	913.851-	207.860
Schulden	1.037.874	512.345
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	13.060.608	10.966.538
Ontvangen interest	7.578	11.812
Betaalde interest	1.657.408-	1.780.444-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	11.410.778	9.197.906
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeren in materiële vaste activa	1.723.698-	1.353.874-
Crediteuren inzake investeringen	180.856	65.532
Desinvesteringen in materiële vaste activa	-	-
Investeren in deeln. en/of samenwerkingsverb.	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	1.542.842-	1.288.342-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	-	9.600.000
Aflossing langlopende schulden	2.419.022-	12.333.775-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	2.419.022-	2.733.775-
Mutatie liquide middelen	7.448.914	5.175.789

met aansluiting op de EFJ

De kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten. De mutatie liquide middelen (€ 7.448.914) komt overeen met de mutatie van de stand van liquide middelen tussen 31-12-2016 en 31-12-2017.

KASSTROOMOVERZICHT 2017

B.3 KASSTROOMOVERZICHT 2017

	31/12/17 EUR	31/12/16 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	4.860.543	2.916.212
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	5.538.188	5.380.924
Mutaties voorzieningen	1.950.122	1.361.410
Crediteuren inzake investeringen	-	-
Overige balansmutaties *	587.732	587.787
Veranderingen in vlottende middelen:		
Vorderingen	913.851-	207.860
Schulden	1.037.874	512.345
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	13.060.608	10.966.538
Ontvangen interest	7.578	11.812
Betaalde interest	1.657.408-	1.780.444-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	11.410.778	9.197.906
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeren in materiële vaste activa	1.723.698-	1.353.874-
Crediteuren inzake investeringen	180.856	65.532
Desinvesteringen in materiële vaste activa	-	-
Investeren in deeln. en/of samenwerkingsverb.	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	1.542.842-	1.288.342-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	-	9.600.000
Aflossing langlopende schulden	2.419.022-	12.333.775-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	2.419.022-	2.733.775-
Mutatie liquide middelen	7.448.914	5.175.789

met aansluiting op de EFJ

De kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten. De mutatie liquide middelen (€ 7.448.914) komt overeen met de mutatie van de stand van liquide middelen tussen 31-12-2016 en 31-12-2017.

GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

B.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 Titel 9 van Boek 2 BW en de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO).

De jaarrekening is opgemaakt op 14 mei 2018.

PRESENTATIEWIJZIGING CURSUSGELDEN

De presentatie van de vooruitgefactureerde cursusgelden is aangepast in de jaarrekening 2017, vanwege een door het Ministerie van OCW uitgebracht standpunt hierover. Vooruitgefactureerde cursusgelden die nog niet zijn ontvangen, zijn gesaldeerd met het cursusgeld debiteuren. Dit heeft geen effect op het resultaat, het eigen vermogen of de kasstroom.

Om het inzicht in de posten te vergroten zijn de cijfers per 31 december 2016 ten opzichte van de jaarrekening van vorig jaar aangepast. Het effect op het balanstotaal, de solvabiliteit en de liquiditeit per 31 december 2016 is als volgt:

	31-12-2016 was	31-12-2016 is	31-12-2017 was	31-12-2017 is
Cursusgeld debiteuren	1.414.273	1.270.492	3.193.692	1.653.681
Vooruitgefactureerde cursusgelden[1]	1.474.236	1.330.455	4.087.531	2.547.520
Balanstotaal	105.992.196	105.848.415	112.188.720	110.648.709
Solvabiliteit (excl. Voorzieningen)	39%	39%	40%	40%
Liquiditeit	1,3	1,4	1,7	1,8

[1] De post vooruitgefactureerde cursusgelden was onderdeel van '2.4.2 Vooruitgefactureerd en -ontvangen termijnen onderhanden werk'

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 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. De investeringen in het verslagjaar worden geacht op 1 juli van dat jaar te zijn gepleegd.

Gebruiksgoederen met een aanschafwaarde vanaf € 1.000,- worden als investering verantwoord indien ze voor activering in aanmerking komen.

	Afschrijvingspercentages
Gebouwen	2,5% ,5%, 10,0%, 20,0%
Terreinen	0,0%
Andere vaste bedrijfsmiddelen	Afhankelijk van de looptijd van het huurcontract
Inventarissen en apparatuur	6,25%, 10%, 25%

Wij hanteren voor nieuwbouw standaard een afschrijvingspercentage van 2,5%. Voor nieuwbouw bij bestaande panden, waarmee de capaciteit wordt vergroot, wordt een afschrijvingspercentage van 5% gehanteerd. Voor verbouwingen bij bestaande panden wordt 10% als afschrijvingspercentage gehanteerd. Tot slot wordt voor noodgebouwen en tijdelijke voorzieningen 20% gehanteerd als afschrijvingspercentage.

De verwerking van kosten voor groot onderhoud aan gebouwen en terreinen geschiedt door activering van deze kosten. 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.

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.

Schattingswijziging Materiële vaste activa (MVA)

In 2017 is ingestemd met een ver-/ nieuwbouw van het pand aan de Voltastraat in Hoogeveen. Deze ver- nieuwbouw leidt ertoe dat gefaseerd gebouwdelen B en C van het pand eind 2020 geheel gesloopt zullen zijn.

In 2017 is besloten, conform RJ 145, de afschrijvingstermijn per 1-7-2017 te wijzigen naar de resterende looptijd zodat eind 2020 de boekwaarde van de gebouwdelen B en C, nihil bedraagt.

Het effect van deze schattingswijziging bedraagt voor 2017 € 320.147,00.

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 vermogensmutatiemethode gewaardeerd. Overeenkomstig deze methode wordt de deelneming in de balans opgenomen tegen het aandeel van het Alfa-college in de netto-vermogenswaarde vermeerderd met zijn aandeel in de resultaten van de deelnemingen en zijn aandeel in de directe mutaties in het eigen vermogen van de deelnemingen vanaf het moment van verwerving, bepaald volgens de grondslagen zoals vermeld in deze jaarrekening, verminderd met zijn aandeel in de dividenduitkeringen van de deelnemingen. In de staat van baten en lasten wordt het aandeel van het Alfa-college in het resultaat van de deelnemingen opgenomen. Indien en voor zover de vennootschap niet zonder beperking uitkering van de positieve resultaten kan bewerkstelligen, worden de resultaten in een wettelijke

reserve opgenomen. Het aandeel in de rechtstreekse 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.

Het Alfa-college oefent invloed van betekenis uit in de Stichting EPI-kenniscentrum. Het Alfa-college maakt gebruik van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang ten opzichte van het totaal (RJ 217.304).

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, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het College van Bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van

de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

De voorzieningen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorzieningen voor ambtsjubilea en duurzame inzetbaarheid. Deze worden gewaardeerd tegen contante waarde. De gehanteerde disconteringsvoet is gebaseerd op de actuele markrentes van hoogwaardige bedrijfsobligaties voor 10 jaar.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Bij de eerste verwerking van langlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde. De langlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Kortlopende schulden en overlopende passiva

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. De kortlopende schulden en overlopende passiva worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Na eerste verwerking worden de kortlopende schulden en overlopende passiva gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Voor aanvullende subsidies die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede deel op de balans als overlopende passiefpost aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt dan jaarlijks naar rato van de besteding. In het laatste jaar van de looptijd van de subsidie valt het gehele restant vrij en wordt het eventuele resultaat genomen. Door deze boekingswijze geschiedt de toekenning van vooruitontvangen bedragen aan opvolgende perioden stelselmatig en tijdevenredig.

Tevens verantwoordt het Alfa-college (meerjarige) subsidies met een toegekend subsidiebedrag waarvoor een prestatieverklaring wordt verlangd en geoordeelde subsidies met verrekening van eventuele overschotten in het voorgeschreven Model G.

Geamortiseerde kostprijs

De geamortiseerde kostprijs is het bedrag waarvoor een financieel actief of financiële verplichting bij de eerste verwerking in de balans wordt opgenomen, verminderd met aflossingen op de hoofdsom, vermeerderd of verminderd met de via de effectieve-rentemethode bepaalde cumulatieve amortisatie van het verschil tussen dat eerste bedrag en het aflossingsbedrag en verminderd met eventuele afboekingen (direct, dan wel door het vormen van een voorziening) wegens bijzondere waardeverminderingen of oninbaarheid.

Niet langer in de balans opnemen van financiële activa en verplichtingen

Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle, of nagenoeg alle, rechten op economische voordelen en alle, of nagenoeg alle, risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen; en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Lease

De beoordeling of een overeenkomst een lease bevat, vindt plaats op grond van de economische realiteit op het tijdstip van het aangaan van het contract. Het contract wordt aangemerkt als een leaseovereenkomst als de nakoming van de overeenkomst afhankelijk is van het gebruik van een specifiek actief of de overeenkomst het recht van het gebruik van een specifiek actief omvat.

In geval van financiële leasing (waarbij de voor- en nadelen verbonden aan de eigendom van het lease-object geheel, of nagenoeg geheel, door de lessee worden gedragen) worden het lease-object en de daarmee samenhangende schuld bij het aangaan van de overeenkomst in de balans verwerkt tegen de reële waarde van het lease-object op het moment van het aangaan van de leaseovereenkomst of, indien dit lager is, tegen de contante waarde van de minimale leasebetalingen. De initiële directe kosten van de lessee worden opgenomen in de eerste verwerking van het actief. De leasebetalingen worden gesplitst in rentelasten en aflossing van de uitstaande verplichting, waarmee een constante rentevoet wordt bereikt over de resterende netto-verplichting.

Het geactiveerde lease-object wordt afgeschreven over de kortste termijn van de leaseperiode of de gebruiksduur van het object, in geval er geen redelijke zekerheid is dat de lessee aan het einde van de leaseperiode eigenaar wordt.

In geval van operationele leasing worden de leasebetalingen lineair over de leaseperiode ten laste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

Rijksbijdragen

De rijksbijdrage (lumpsum) wordt op basis van de jaarlijkse toekenning in de staat van baten en lasten van het desbetreffende verslagjaar verwerkt.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Overige overheidsbijdragen en subsidies worden op basis van subsidietoekenning in de staat van baten en lasten van de genoemde periode in de subsidietoekenning verwerkt. Zie hiervoor tevens de waarderingsgrondslagen die zijn vermeld onder de kortlopende schulden en overlopende passiva.

Overige baten en overige opbrengsten

Overige baten en overige opbrengsten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

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.

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 2017 bedroeg 104,4%. Als gevolg van wijziging in de regelgeving voor de nieuwe pensioenfondsen heeft het ABP een nieuw herstelplan ingediend bij zijn toezichthouder, De

Nederlandsche Bank (DNB). Het uitgangspunt in dit herstelplan is dat de dekkingsgraad eind 2026 boven de vereiste 128% ligt.

De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord .

Resultaat

Op basis van bovenstaande waarderinggrondslagen wordt het over het verslagjaar behaalde exploitatieresultaat toegevoegd aan de algemene reserve, waarna op grond van bestuursbesluit(en) een toedeling kan plaatsvinden aan bestemmingsreserves dan wel bestemmingsfondsen. 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 uit de liquide middelen en de vlottende effecten. De effecten kunnen worden beschouwd als zeer liquide beleggingen. De op korte termijn zeer liquide beleggingen zijn beleggingen die zonder beperkingen en zonder materieel risico van waardeverminderingen als gevolg van de transactie kunnen worden omgezet in geldmiddelen .

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en ontvangen dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

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.

GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

B.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 Titel 9 van Boek 2 BW en de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO).

De jaarrekening is opgemaakt op 14 mei 2018.

PRESENTATIEWIJZIGING CURSUSGELDEN

De presentatie van de vooruitgefactureerde cursusgelden is aangepast in de jaarrekening 2017, vanwege een door het Ministerie van OCW uitgebracht standpunt hierover. Vooruitgefactureerde cursusgelden die nog niet zijn ontvangen, zijn gesaldeerd met het cursusgeld debiteuren. Dit heeft geen effect op het resultaat, het eigen vermogen of de kasstroom.

Om het inzicht in de posten te vergroten zijn de cijfers per 31 december 2016 ten opzichte van de jaarrekening van vorig jaar aangepast. Het effect op het balanstotaal, de solvabiliteit en de liquiditeit per 31 december 2016 is als volgt:

	31-12-2016 was	31-12-2016 is	31-12-2017 was	31-12-2017 is
Cursusgeld debiteuren	1.414.273	1.270.492	3.193.692	1.653.681
Vooruitgefactureerde cursusgelden[1]	1.474.236	1.330.455	4.087.531	2.547.520
Balanstotaal	105.992.196	105.848.415	112.188.720	110.648.709
Solvabiliteit (excl. Voorzieningen)	39%	39%	40%	40%
Liquiditeit	1,3	1,4	1,7	1,8

[1] De post vooruitgefactureerde cursusgelden was onderdeel van '2.4.2 Vooruitgefactureerd en -ontvangen termijnen onderhanden werk'

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 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. De investeringen in het verslagjaar worden geacht op 1 juli van dat jaar te zijn gepleegd.

Gebruiksgoederen met een aanschafwaarde vanaf € 1.000,- worden als investering verantwoord indien ze voor activering in aanmerking komen.

	Afschrijvingspercentages
Gebouwen	2,5% ,5%, 10,0%, 20,0%
Terreinen	0,0%
Andere vaste bedrijfsmiddelen	Afhankelijk van de looptijd van het huurcontract
Inventarissen en apparatuur	6,25%, 10%, 25%

Wij hanteren voor nieuwbouw standaard een afschrijvingspercentage van 2,5%. Voor nieuwbouw bij bestaande panden, waarmee de capaciteit wordt vergroot, wordt een afschrijvingspercentage van 5% gehanteerd. Voor verbouwingen bij bestaande panden wordt 10% als afschrijvingspercentage gehanteerd. Tot slot wordt voor noodgebouwen en tijdelijke voorzieningen 20% gehanteerd als afschrijvingspercentage.

De verwerking van kosten voor groot onderhoud aan gebouwen en terreinen geschiedt door activering van deze kosten. 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.

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.

Schattingswijziging Materiële vaste activa (MVA)

In 2017 is ingestemd met een ver-/ nieuwbouw van het pand aan de Voltastraat in Hoogeveen. Deze ver- nieuwbouw leidt ertoe dat gefaseerd gebouwdelen B en C van het pand eind 2020 geheel gesloopt zullen zijn.

In 2017 is besloten, conform RJ 145, de afschrijvingstermijn per 1-7-2017 te wijzigen naar de resterende looptijd zodat eind 2020 de boekwaarde van de gebouwdelen B en C, nihil bedraagt.

Het effect van deze schattingswijziging bedraagt voor 2017 € 320.147,00.

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 vermogensmutatiemethode gewaardeerd. Overeenkomstig deze methode wordt de deelneming in de balans opgenomen tegen het aandeel van het Alfa-college in de netto-vermogenswaarde vermeerderd met zijn aandeel in de resultaten van de deelnemingen en zijn aandeel in de directe mutaties in het eigen vermogen van de deelnemingen vanaf het moment van verwerving, bepaald volgens de grondslagen zoals vermeld in deze jaarrekening, verminderd met zijn aandeel in de dividenduitkeringen van de deelnemingen. In de staat van baten en lasten wordt het aandeel van het Alfa-college in het resultaat van de deelnemingen opgenomen. Indien en voor zover de vennootschap niet zonder beperking uitkering van de positieve resultaten kan bewerkstelligen, worden de resultaten in een wettelijke

reserve opgenomen. Het aandeel in de rechtstreekse 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.

Het Alfa-college oefent invloed van betekenis uit in de Stichting EPI-kenniscentrum. Het Alfa-college maakt gebruik van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang ten opzichte van het totaal (RJ 217.304).

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, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het College van Bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van

de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

De voorzieningen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorzieningen voor ambtsjubilea en duurzame inzetbaarheid. Deze worden gewaardeerd tegen contante waarde. De gehanteerde disconteringsvoet is gebaseerd op de actuele markrentes van hoogwaardige bedrijfsobligaties voor 10 jaar.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Bij de eerste verwerking van langlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde. De langlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Kortlopende schulden en overlopende passiva

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. De kortlopende schulden en overlopende passiva worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Na eerste verwerking worden de kortlopende schulden en overlopende passiva gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Voor aanvullende subsidies die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede deel op de balans als overlopende passiefpost aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt dan jaarlijks naar rato van de besteding. In het laatste jaar van de looptijd van de subsidie valt het gehele restant vrij en wordt het eventuele resultaat genomen. Door deze boekingswijze geschiedt de toekenning van vooruitontvangen bedragen aan opvolgende perioden stelselmatig en tijdevenredig.

Tevens verantwoordt het Alfa-college (meerjarige) subsidies met een toegekend subsidiebedrag waarvoor een prestatieverklaring wordt verlangd en geoordeelde subsidies met verrekening van eventuele overschotten in het voorgeschreven Model G.

Geamortiseerde kostprijs

De geamortiseerde kostprijs is het bedrag waarvoor een financieel actief of financiële verplichting bij de eerste verwerking in de balans wordt opgenomen, verminderd met aflossingen op de hoofdsom, vermeerderd of verminderd met de via de effectieve-rentemethode bepaalde cumulatieve amortisatie van het verschil tussen dat eerste bedrag en het aflossingsbedrag en verminderd met eventuele afboekingen (direct, dan wel door het vormen van een voorziening) wegens bijzondere waardeverminderingen of oninbaarheid.

Niet langer in de balans opnemen van financiële activa en verplichtingen

Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle, of nagenoeg alle, rechten op economische voordelen en alle, of nagenoeg alle, risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen; en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Lease

De beoordeling of een overeenkomst een lease bevat, vindt plaats op grond van de economische realiteit op het tijdstip van het aangaan van het contract. Het contract wordt aangemerkt als een leaseovereenkomst als de nakoming van de overeenkomst afhankelijk is van het gebruik van een specifiek actief of de overeenkomst het recht van het gebruik van een specifiek actief omvat.

In geval van financiële leasing (waarbij de voor- en nadelen verbonden aan de eigendom van het lease-object geheel, of nagenoeg geheel, door de lessee worden gedragen) worden het lease-object en de daarmee samenhangende schuld bij het aangaan van de overeenkomst in de balans verwerkt tegen de reële waarde van het lease-object op het moment van het aangaan van de leaseovereenkomst of, indien dit lager is, tegen de contante waarde van de minimale leasebetalingen. De initiële directe kosten van de lessee worden opgenomen in de eerste verwerking van het actief. De leasebetalingen worden gesplitst in rentelasten en aflossing van de uitstaande verplichting, waarmee een constante rentevoet wordt bereikt over de resterende netto-verplichting.

Het geactiveerde lease-object wordt afgeschreven over de kortste termijn van de leaseperiode of de gebruiksduur van het object, in geval er geen redelijke zekerheid is dat de lessee aan het einde van de leaseperiode eigenaar wordt.

In geval van operationele leasing worden de leasebetalingen lineair over de leaseperiode ten laste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

Rijksbijdragen

De rijksbijdrage (lumpsum) wordt op basis van de jaarlijkse toekenning in de staat van baten en lasten van het desbetreffende verslagjaar verwerkt.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Overige overheidsbijdragen en subsidies worden op basis van subsidietoekenning in de staat van baten en lasten van de genoemde periode in de subsidietoekenning verwerkt. Zie hiervoor tevens de waarderingsgrondslagen die zijn vermeld onder de kortlopende schulden en overlopende passiva.

Overige baten en overige opbrengsten

Overige baten en overige opbrengsten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

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.

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 2017 bedroeg 104,4%. Als gevolg van wijziging in de regelgeving voor de nieuwe pensioenfondsen heeft het ABP een nieuw herstelplan ingediend bij zijn toezichthouder, De

Nederlandsche Bank (DNB). Het uitgangspunt in dit herstelplan is dat de dekkingsgraad eind 2026 boven de vereiste 128% ligt.

De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord .

Resultaat

Op basis van bovenstaande waarderinggrondslagen wordt het over het verslagjaar behaalde exploitatieresultaat toegevoegd aan de algemene reserve, waarna op grond van bestuursbesluit(en) een toedeling kan plaatsvinden aan bestemmingsreserves dan wel bestemmingsfondsen. 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 uit de liquide middelen en de vlottende effecten. De effecten kunnen worden beschouwd als zeer liquide beleggingen. De op korte termijn zeer liquide beleggingen zijn beleggingen die zonder beperkingen en zonder materieel risico van waardeverminderingen als gevolg van de transactie kunnen worden omgezet in geldmiddelen .

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en ontvangen dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

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.

TOELICHTING OP DE ONDERSCHEIDEN POSTEN VAN DE BALANS

B.5 TOELICHTING OP DE ONDERSCHEIDEN POSTEN VAN DE BALANS

1.2 Materiële vaste activa		aanschaf prijs 1/01/17	afschrijving cumulatief 1/01/17	boekwaarde 1/01/17	investeringen 2017	mutatie 2017	afschrijving 2017	boekwaarde 31/12/17
1.2.1	Gebouwen en terreinen	105.451.382	36.788.570	68.662.812	764.732	0	3.240.496	66.187.048
1.2.2	Inventaris en apparatuur	33.326.721	26.872.053	6.454.668	939.202	0	1.373.688	6.020.182
	Lease Capgemini	4.377.092	2.741.811	1.635.281	403.478	0	879.913	1.158.846
	Project Capgemini	4.137.020	4.137.020	0	0	0	0	0
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	299.778	196.805	102.973	19.764	0	44.090	78.647
Materiële vaste activa		147.591.993	70.736.259	76.855.734	2.127.176	0	5.538.187	73.444.723

de gebouwdelen B en C van het

Lease Capgemini zijn de investeringen als gevolg van het (financial lease) contract met Capgemini (de onderhandelingen over een verlenging van het contract tot juli 2020 zijn in een ver gevorderd stadium). Door de financial leaseconstructie is het Alfa-college geen juridisch eigenaar van deze investeringen. Het project Capgemini betreft de investeringen in de infrastructuur als gevolg van de outsourcing van de IT-diensten.

1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen

Onder deze post staan de investeringen in het huurpand LOC+ Hardenberg.

1.3 Financiële vaste activa		boekwaarde 1/01/17	investering verstrekt	desinvestering afgelost	resultaat deelnemingen	Overige mutaties	boekwaarde 31/12/17
1.3.2	Deelneming LOC+ Hardenberg	9.048.532	0	587.732	436.272	0	8.897.072
1.3.4	Coop. Netwerk ZON	2.269	0	0	0	0	2.269
Financiële vaste activa		9.050.801	0	587.732	436.272	0	8.899.341

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%. Jaarlijks vindt er vanuit de deelneming een terugbetaling van de kapitaalstorting plaats. Ieder kwartaal wordt er een bedrag van € 146.933 ontvangen. Deze ontvangsten zijn opgenomen onder 'desinvesteringen afgelost'.

1.5 Vorderingen		31/12/17	31/12/16
		EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren	344.667	366.658
1.5.3	Groepsmaatschappijen	255.026	74.558
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten	1.653.681	1.270.492
1.5.6	Overige overheden	1.917.665	1.692.219
1.5.7	Overige vorderingen (personeel)	52.285	20.203
1.5.8	Overlopende activa		
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	1.067.576	504.780
1.5.8.3	Overige overlopende activa	5.073	28.912
	Omzetbelasting 4e kwartaal	168.487	282.142
		1.241.136	815.834
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		
1.5.9.1	Stand per 1-1	284.107-	229.716-
1.5.9.2	Onttrekking	998	18.144
1.5.9.3	Dotatie	321.599-	72.535-
1.5.9.4	Vrijval	89.956	0
		514.752-	284.107-
	Vorderingen	<u>4.949.708</u>	<u>3.955.857</u>

studenten w.o. inburgeraars. Deze toename is in 2016 gestart en heeft zich doorgezet in 2017.

1.5.6 Overige overheden

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

1.5.8 Overlopende activa

De toename van de vooruitbetaalde kosten betreft met name een in 2017 vooruitbetaalde factuur aan Cap Gemini Nederland BV.

1.5.9 Voorziening dubieuze debiteuren

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

1.6 Effecten		Boekwaarde	Investerings	Desinvesterings	Overige	Boekwaarde
		1/01/17			mutaties	31/12/17
1.6.3	Overige effecten	80.000	0	0	80.000-	0
	Effecten	<u>80.000</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>80.000-</u>	<u>0</u>

TOELICHTING:

1.6.3 Overige effecten

De overige effecten betreffen 8 certificaten aandelen B met een nominale waarde per stuk van € 1.000; daarnaast is € 72.000 in de agio gestort bij de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord Nederland. De certificaten zijn in 2017 verkocht.

1.7 Liquide middelen		12/31/2017	12/31/2016		
		EUR	EUR		
1.7.1	Kasmiddelen	17.581	25.523		
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	23.337.356	15.880.500		
Liquide middelen		<u>23.354.937</u>	<u>15.906.023</u>		
2.1 Eigen Vermogen					
		stand per	resultaat	overige	stand per
		1/01/17	2017	mutaties	31/12/17
2.1.1	Algemene reserve	39.537.524	3.864.491	0	43.402.015
2.1.2	Bestemmingsreserve				
	Reserve vavo	459.000	321.630-	0	137.370
	Reserve contractactiviteiten	272.483-	170.286	0	102.197-
	Reserve educatie	49.803	0	0	49.803
	Reserve inburgering	0	23.215-	0	23.215-
	Reserve cursusgeld	1.221.317	118.805	0	1.340.122
	Boekenreserve	161.752	161.752-	0	0
		<u>1.619.389</u>	<u>217.506-</u>	<u>0</u>	<u>1.401.883</u>
2.1.8	Statutaire reserves (Stichtingskapitaal)	1.066	0	0	1.066
Eigen vermogen		<u>41.157.979</u>	<u>3.646.985</u>	<u>0</u>	<u>44.804.964</u>

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 Algemene reserve

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd aan de algemene reserve.

2.1.2 Bestemmingsreserve

De reserves vavo, contractactiviteiten, educatie, cursusgeld en boekenreserve zijn in vorige boekjaren gevormd en er is aan alle gevormde reserves door het College van Bestuur een beperkte bestedingsmogelijkheid gegeven.

In 2014 is een bestemmingsreserve gevormd voor het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo), conform het besluit van het College van Bestuur. Deze reserve dient binnen 3 jaar na het vormen ervan te worden benut. De 'overige mutatie' betreft de vrijval van het resultaat 2014.

De reserve contractactiviteiten is in het verleden gevormd door het College van Bestuur aangezien het regulier onderwijs niet ten koste mag gaan van de activiteiten van contractonderwijs. Aangezien de reserve een negatief saldo betreft, zijn er geen mogelijkheden tot besteding. Momenteel is deze reserve negatief en er wordt aan gewerkt deze negatieve reserve terug te dringen.

De reserve cursusgeld mag worden benut wanneer de ingehouden cursusgeld in enig jaar hoger zijn dan gefactureerd is. Als gevolg van t-2 inhouding is deze bestemmingsreserve in het verleden gevormd.

De boekenreserve is in het verleden gevormd uit het batig saldo van verhuur van boeken die in eigen bezit van het Alfa-college waren. Deze activiteiten voert het Alfa-college niet meer uit. Derhalve zullen er geen mutaties meer plaatsvinden op deze reserve. De reserve is vrijgevallen ten gunste van de Algemene reserve.

De bestemmingsreserves Educatie en Inburgering betreffen beide bestemmingsreserves die gevormd zijn vanuit het behaalde resultaat op inburgeringsactiviteiten. In 2016 zijn deze activiteiten aangemerkt als publiek. Nieuwe inzichten hebben ertoe geleid dat in 2017 deze activiteiten zijn aangemerkt als privaot.

De Educatiereserve is in 2016 gevormd vanwege het opvangen van explosieve groei en krimp in het inburgeringsproces. Deze publieke bestemmingsreserve is gevormd vanuit het resultaat behaald in 2016 op inburgeringsactiviteiten.

De bestemmingsreserve Inburgering betreft een in 2017 nieuw gevormde bestemmingsreserve. Dit betreft een private bestemmingsreserve gevormd vanuit het behaalde resultaat op inburgeringsactiviteiten. Aangezien de reserve een negatief saldo betreft, zijn er geen mogelijkheden tot besteding. Momenteel is deze reserve negatief en er is een plan opgesteld om deze negatieve reserve terug te dringen.

2.2 Voorzieningen		stand per	dotaties	ontrekking	vrijval	stand per	kortl dl	langl dl
		1/01/17	2017	2017	2017	31/12/17	<1jr	>1jr
2.2.1	Personeelsvoorzieningen							
	Wachtgelden	3.144.777	3.107.185	1.407.074	502.548	4.342.340	1.184.068	3.158.272
	Langdurig ziekteverzuim	99.590	278.690	138.540	0	239.740	208.642	31.098
	Transitievergoeding	164.949	135.311	0	116.503	183.757	183.757	0
	Duurzame inzetbaarheid	302.447	359.608	7.616	17.219	637.220	76.035	561.185
	Ambtsjubileum	1.174.167	365.158	72.340	33.990	1.432.995	82.952	1.350.043
	Voorzieningen	4.885.930	4.245.952	1.625.570	670.260	6.836.052	1.735.454	5.100.598

Wachtgelden: De wachtgeldvoorziening bestaat uit de huidige verplichtingen ten aanzien van de toekomstige uitkeringslast. Het uitgangspunt van de berekening van deze verplichting is de prognose van het UWV betreffende de maand december 2017, de declaratie WW-uitkering december 2017 en de prognose van WWplus betreffende de maand december 2017. De verplichting betreft verplichtingen tot het uitkeren van werkloosheidsuitkeringen (tot en met boekjaar 2019) en de bovenwettelijke uitkering (tot en met boekjaar 2028) aan oud-werknemers, aangezien het Alfa-college hiervoor eigen risicodrager is.

De inschatting van de verplichtingen zijn op persoonsniveau berekend. Bij het bepalen van de hoogte van de verplichting is op persoonsniveau door de loopbaanbegeleidster van het Alfa-college en/of de personeelsadviseur een inschatting gemaakt van de kans op het vinden van werk. Hiervoor voeren zij gesprekken met betrokkenen en/of met het door het Alfa-college ingehuurd re-integratiebureau. Voor het bepalen van de kans hanteren zij de volgende criteria:

1. leeftijd van de ex-medewerk(st)er,
2. omstandigheden die geleid hebben tot het ontslag,
3. persoonlijke omstandigheden/karakter van de ex-medewerk(st)er,
4. arbeidsmarkt-courantheid.

Langdurig ziekteverzuim: In de voorziening langdurig ziekteverzuim is opgenomen de verplichting, die het Alfa-college heeft, tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten, waarbij geldt dat:

1. een zieke medewerker langer dan 42 aaneengesloten weken, hetgeen neerkomt op 294 dagen, verzuimd moet hebben;
2. de ziekte of arbeidsongeschiktheid naar verwachting gedurende het resterende dienstverband niet wordt

opgeheven; er zal dus geen sprake zijn van volledige re-integratie.

Transitievergoeding: De voorziening transitievergoeding betreft de kosten van de ontslagvergoedingen voor de personen waarvan per balansdatum bekend is dat het Alfa-college voornemens is het dienstverband te beëindigen.

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 geen rekening gehouden met indexatie van het salaris van de in de voorziening opgenomen medewerkers. Bij de bepaling is tevens gebruikgemaakt van een inschatting van de gebruikmakingskans.

In de voorziening zijn de volgende categorieën meegenomen:

- werknemers die in 2017 aan alle criteria van de regeling voldoen en tevens gebruik maken van de regeling;
- werknemers die in 2017 aan alle criteria van de regeling voldoen, echter geen gebruik maken van de regeling;
- werknemers die binnen 5 jaar aan de criteria van de regeling gaan voldoen (categorie D).

Voor deze categorieën is gebruik gemaakt van de gegevens over 2017.

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 vaste medewerkers binnen het Alfa-college per ultimo 2017. Deze populatie bestond uit 23- tot en met 66-jarigen met een blijfkans oplopend van 16% naar 95%. Bij de berekening van de blijfkans is tevens rekening gehouden met de actuele gegevens van het CBS inzake de levensverwachting. Er is geen rekening gehouden met indexatie van het salaris van de in de voorziening opgenomen medewerkers.

	stand per 1/01/17	aangegane leningen	aflossing	stand per 31/12/17	looptijd >1 jaar	looptijd >5 jaar	Rentevoet
2.3.5 Overige langlopende schulden							
Ministerie van Financiën (574)	7.740.000	0	430.000	7.310.000	7.310.000	5.590.000	3,39%
Ministerie van Financiën (575)	5.700.000	0	316.667	5.383.333	5.383.333	4.116.668	3,78%
Ministerie van Financiën (2736)	9.600.000	0	0	9.600.000	9.600.000	0	0,10%
ING 650118294	12.750.000	0	600.000	12.150.000	12.150.000	9.750.000	4,50%
ING 650142330	8.500.000	0	400.000	8.100.000	8.100.000	6.500.000	4,95%
Capgemini	778.385	403.477	672.355	509.507	509.507	0	4,50%
Totaal	45.068.385	403.477	2.419.022	43.052.840	43.052.840	25.956.668	

en is zeker tot zekerheid afgesloten op de panden van het Alfa-college, exclusief het pand aan de Boumaboulevard, voor een totaalbedrag van € 41,0 mln.

Volgens opgave van het ministerie bedraagt de reële waarde van de langlopende schulden die zijn afgesloten bij het Ministerie van Financiën respectievelijk € 10.398.020 (lening 574), € 7.889.410 (lening 575) en € 9.605.680 (lening 2736). Om deze marktwaarde te bepalen heeft het ministerie alle toekomstige kasstromen contant gemaakt met de rentecurve van 6 april 2017.

Bij de ING Bank zijn twee leningen afgesloten inzake de nieuwbouw aan de Boumaboulevard, € 15,0 mln. (rente 4,50% per jaar; rentevast periode 7 jaar tot 1-3-2018) en € 9,0 mln. (rente 4,95% per jaar; rentevast periode 10 jaar tot 1-3-2021). Als zekerheid voor deze financiering is, door middel van hypotheekrecht, het pand aan de Boumaboulevard als

onderpand verstrekt.

Volgens opgave van de ING bedraagt de reële waarde van de langlopende schulden die zijn afgesloten bij de ING respectievelijk € 12.876.000 (lening 650118294) en € 9.624.080 (lening 650142330). Om deze marktwaarde te bepalen heeft de ING alle toekomstige kasstromen contant gemaakt met de rentecurve van 29 maart 2018.

De schuld bij Capgemini betreft de schuld inzake het (financial lease) contract. Aangezien in dit contract geen te betalen rentepercentage wordt vermeld, is de nominale rentevoet gesteld op 4,5%. De nominale leasebetalingen voor de periode langer dan een jaar na balansdatum bedragen € 509.507. De leasebetalingen die als last zijn verwerkt in 2017, bedragen € 879.913.

2.4	Kortlopende schulden	31/12/17 EUR	31/12/16 EUR
2.4.1	Kredietinstellingen	2.371.868	2.665.437
2.4.2	Vooruitgefact. en - ontvangen term. OHW	2.360.520	1.330.455
2.4.3	Crediteuren	2.617.186	2.298.665
2.4.7	Belastingen en premies sociale verz.		
2.4.7.1	Loonheffing	3.252.982	3.132.068
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	842.923	687.405
2.4.10	Overlopende passiva		
2.4.10.2	Vooruitontv. geormerkte OCW subs.	848.630	589.119
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen, bindingstoelage	2.544.320	2.466.259
2.4.10.6	Accountants- en administratiekosten	55.000	55.713
2.4.10.7	Rente	238.135	255.337
2.4.10.8	Overige	823.289	1.255.665
		4.509.374	4.622.093
	Kortlopende schulden	15.954.853	14.736.123

voor het kalenderjaar 2018.

2.4.2 Vooruitgefactureerd en -ontvangen termijnen onderhanden werk

Het bedrag ad € 2,2 mln. bestaat uit € 1,4 mln. aan vooruitontvangen en nog te besteden projectgelden, € 0,2 mln. vooruitgefactureerde omzet vavo, € 0,1 mln. aan vooruitgefactureerde omzet contractactiviteiten en € 0,5 mln. vooruitgefactureerde keuzevakken.

2.4.10.2 Vooruitontv. geormerkte OCW-subsidies

Het bedrag ad € 0,8 mln. betreft de nog te besteden geormerkte subsidies. Een specificatie van de geormerkte subsidies is opgenomen in Model G. De verantwoorde balanspositie sluit niet zichtbaar aan op model G aangezien de nog te besteden middelen van geormerkte gelden zoals verantwoord in model G1 ook in de schuld voor vooruitontv. geormerkte OCW-subsidies is opgenomen.

2.4.10.8 Overige

Dit saldo betreft voornamelijk nog te betalen facilitaire kosten.

TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

B.5 TOELICHTING OP DE ONDRSCHEIDEN POSTEN VAN DE BALANS

1.2 Materiële vaste activa		aanschaf prijs 1/01/17	afschrijving cumulatief 1/01/17	boekwaarde 1/01/17	investeringen 2017	mutatie 2017	afschrijving 2017	boekwaarde 31/12/17
1.2.1	Gebouwen en terreinen	105.451.382	36.788.570	68.662.812	764.732	0	3.240.496	66.187.048
1.2.2	Inventaris en apparatuur	33.326.721	26.872.053	6.454.668	939.202	0	1.373.688	6.020.182
	Lease Capgemini	4.377.092	2.741.811	1.635.281	403.478	0	879.913	1.158.846
	Project Capgemini	4.137.020	4.137.020	0	0	0	0	0
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	299.778	196.805	102.973	19.764	0	44.090	78.647
Materiële vaste activa		147.591.993	70.736.259	76.855.734	2.127.176	0	5.538.187	73.444.723

de gebouwdelen B en C van het

Lease Capgemini zijn de investeringen als gevolg van het (financial lease) contract met Capgemini (de onderhandelingen over een verlenging van het contract tot juli 2020 zijn in een ver gevorderd stadium). Door de financial leaseconstructie is het Alfa-college geen juridisch eigenaar van deze investeringen. Het project Capgemini betreft de investeringen in de infrastructuur als gevolg van de outsourcing van de IT-diensten.

1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen

Onder deze post staan de investeringen in het huurpand LOC+ Hardenberg.

1.3 Financiële vaste activa		boekwaarde 1/01/17	investering verstrekt	desinvestering afgelost	resultaat deelnemingen	Overige mutaties	boekwaarde 31/12/17
1.3.2	Deelneming LOC+ Hardenberg	9.048.532	0	587.732	436.272	0	8.897.072
1.3.4	Coop. Netwerk ZON	2.269	0	0	0	0	2.269
Financiële vaste activa		9.050.801	0	587.732	436.272	0	8.899.341

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%. Jaarlijks vindt er vanuit de deelneming een terugbetaling van de kapitaalstorting plaats. Ieder kwartaal wordt er een bedrag van € 146.933 ontvangen. Deze ontvangsten zijn opgenomen onder 'desinvesteringen afgelost'.

1.5 Vorderingen		31/12/17	31/12/16
		EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren	344.667	366.658
1.5.3	Groepsmaatschappijen	255.026	74.558
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten	1.653.681	1.270.492
1.5.6	Overige overheden	1.917.665	1.692.219
1.5.7	Overige vorderingen (personeel)	52.285	20.203
1.5.8	Overlopende activa		
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	1.067.576	504.780
1.5.8.3	Overige overlopende activa	5.073	28.912
	Omzetbelasting 4e kwartaal	168.487	282.142
		1.241.136	815.834
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		
1.5.9.1	Stand per 1-1	284.107-	229.716-
1.5.9.2	Onttrekking	998	18.144
1.5.9.3	Dotatie	321.599-	72.535-
1.5.9.4	Vrijval	89.956	0
		514.752-	284.107-
	Vorderingen	<u>4.949.708</u>	<u>3.955.857</u>

studenten w.o. inburgeraars. Deze toename is in 2016 gestart en heeft zich doorgezet in 2017.

1.5.6 Overige overheden

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

1.5.8 Overlopende activa

De toename van de vooruitbetaalde kosten betreft met name een in 2017 vooruitbetaalde factuur aan Cap Gemini Nederland BV.

1.5.9 Voorziening dubieuze debiteuren

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

1.6 Effecten		Boekwaarde	Investerings	Desinvesterings	Overige	Boekwaarde
		1/01/17			mutaties	31/12/17
1.6.3	Overige effecten	80.000	0	0	80.000-	0
	Effecten	<u>80.000</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>80.000-</u>	<u>0</u>

TOELICHTING:

1.6.3 Overige effecten

De overige effecten betreffen 8 certificaten aandelen B met een nominale waarde per stuk van € 1.000; daarnaast is € 72.000 in de agio gestort bij de Stichting Administratiekantoor Community Network Noord Nederland. De certificaten zijn in 2017 verkocht.

1.7 Liquide middelen		12/31/2017	12/31/2016		
		EUR	EUR		
1.7.1	Kasmiddelen	17.581	25.523		
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	23.337.356	15.880.500		
Liquide middelen		<u>23.354.937</u>	<u>15.906.023</u>		
2.1 Eigen Vermogen					
		stand per	resultaat	overige	stand per
		1/01/17	2017	mutaties	31/12/17
2.1.1	Algemene reserve	39.537.524	3.864.491	0	43.402.015
2.1.2	Bestemmingsreserve				
	Reserve vavo	459.000	321.630-	0	137.370
	Reserve contractactiviteiten	272.483-	170.286	0	102.197-
	Reserve educatie	49.803	0	0	49.803
	Reserve inburgering	0	23.215-	0	23.215-
	Reserve cursusgeld	1.221.317	118.805	0	1.340.122
	Boekenreserve	161.752	161.752-	0	0
		<u>1.619.389</u>	<u>217.506-</u>	<u>0</u>	<u>1.401.883</u>
2.1.8	Statutaire reserves (Stichtingskapitaal)	1.066	0	0	1.066
Eigen vermogen		<u>41.157.979</u>	<u>3.646.985</u>	<u>0</u>	<u>44.804.964</u>

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 Algemene reserve

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd aan de algemene reserve.

2.1.2 Bestemmingsreserve

De reserves vavo, contractactiviteiten, educatie, cursusgeld en boekenreserve zijn in vorige boekjaren gevormd en er is aan alle gevormde reserves door het College van Bestuur een beperkte bestedingsmogelijkheid gegeven.

In 2014 is een bestemmingsreserve gevormd voor het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo), conform het besluit van het College van Bestuur. Deze reserve dient binnen 3 jaar na het vormen ervan te worden benut. De 'overige mutatie' betreft de vrijval van het resultaat 2014.

De reserve contractactiviteiten is in het verleden gevormd door het College van Bestuur aangezien het regulier onderwijs niet ten koste mag gaan van de activiteiten van contractonderwijs. Aangezien de reserve een negatief saldo betreft, zijn er geen mogelijkheden tot besteding. Momenteel is deze reserve negatief en er wordt aan gewerkt deze negatieve reserve terug te dringen.

De reserve cursusgeld mag worden benut wanneer de ingehouden cursusgeld in enig jaar hoger zijn dan gefactureerd is. Als gevolg van t-2 inhouding is deze bestemmingsreserve in het verleden gevormd.

De boekenreserve is in het verleden gevormd uit het batig saldo van verhuur van boeken die in eigen bezit van het Alfa-college waren. Deze activiteiten voert het Alfa-college niet meer uit. Derhalve zullen er geen mutaties meer plaatsvinden op deze reserve. De reserve is vrijgevallen ten gunste van de Algemene reserve.

De bestemmingsreserves Educatie en Inburgering betreffen beide bestemmingsreserves die gevormd zijn vanuit het behaalde resultaat op inburgeringsactiviteiten. In 2016 zijn deze activiteiten aangemerkt als publiek. Nieuwe inzichten hebben ertoe geleid dat in 2017 deze activiteiten zijn aangemerkt als privaot.

De Educatiereserve is in 2016 gevormd vanwege het opvangen van explosieve groei en krimp in het inburgeringsproces. Deze publieke bestemmingsreserve is gevormd vanuit het resultaat behaald in 2016 op inburgeringsactiviteiten.

De bestemmingsreserve Inburgering betreft een in 2017 nieuw gevormde bestemmingsreserve. Dit betreft een private bestemmingsreserve gevormd vanuit het behaalde resultaat op inburgeringsactiviteiten. Aangezien de reserve een negatief saldo betreft, zijn er geen mogelijkheden tot besteding. Momenteel is deze reserve negatief en er is een plan opgesteld om deze negatieve reserve terug te dringen.

2.2 Voorzieningen		stand per	dotaties	ontrekking	vrijval	stand per	kortl dl	langl dl
		1/01/17	2017	2017	2017	31/12/17	<1jr	>1jr
2.2.1	Personeelsvoorzieningen							
	Wachtgelden	3.144.777	3.107.185	1.407.074	502.548	4.342.340	1.184.068	3.158.272
	Langdurig ziekteverzuim	99.590	278.690	138.540	0	239.740	208.642	31.098
	Transitievergoeding	164.949	135.311	0	116.503	183.757	183.757	0
	Duurzame inzetbaarheid	302.447	359.608	7.616	17.219	637.220	76.035	561.185
	Ambtsjubileum	1.174.167	365.158	72.340	33.990	1.432.995	82.952	1.350.043
	Voorzieningen	4.885.930	4.245.952	1.625.570	670.260	6.836.052	1.735.454	5.100.598

Wachtgelden: De wachtgeldvoorziening bestaat uit de huidige verplichtingen ten aanzien van de toekomstige uitkeringslast. Het uitgangspunt van de berekening van deze verplichting is de prognose van het UWV betreffende de maand december 2017, de declaratie WW-uitkering december 2017 en de prognose van WWplus betreffende de maand december 2017. De verplichting betreft verplichtingen tot het uitkeren van werkloosheidsuitkeringen (tot en met boekjaar 2019) en de bovenwettelijke uitkering (tot en met boekjaar 2028) aan oud-werknemers, aangezien het Alfa-college hiervoor eigen risicodrager is.

De inschatting van de verplichtingen zijn op persoonsniveau berekend. Bij het bepalen van de hoogte van de verplichting is op persoonsniveau door de loopbaanbegeleidster van het Alfa-college en/of de personeelsadviseur een inschatting gemaakt van de kans op het vinden van werk. Hiervoor voeren zij gesprekken met betrokkenen en/of met het door het Alfa-college ingehuurd re-integratiebureau. Voor het bepalen van de kans hanteren zij de volgende criteria:

1. leeftijd van de ex-medewerk(st)er,
2. omstandigheden die geleid hebben tot het ontslag,
3. persoonlijke omstandigheden/karakter van de ex-medewerk(st)er,
4. arbeidsmarkt-courantheid.

Langdurig ziekteverzuim: In de voorziening langdurig ziekteverzuim is opgenomen de verplichting, die het Alfa-college heeft, tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten, waarbij geldt dat:

1. een zieke medewerker langer dan 42 aaneengesloten weken, hetgeen neerkomt op 294 dagen, verzuimd moet hebben;
2. de ziekte of arbeidsongeschiktheid naar verwachting gedurende het resterende dienstverband niet wordt

opgeheven; er zal dus geen sprake zijn van volledige re-integratie.

Transitievergoeding: De voorziening transitievergoeding betreft de kosten van de ontslagvergoedingen voor de personen waarvan per balansdatum bekend is dat het Alfa-college voornemens is het dienstverband te beëindigen.

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 geen rekening gehouden met indexatie van het salaris van de in de voorziening opgenomen medewerkers. Bij de bepaling is tevens gebruikgemaakt van een inschatting van de gebruikmakingskans.

In de voorziening zijn de volgende categorieën meegenomen:

- werknemers die in 2017 aan alle criteria van de regeling voldoen en tevens gebruik maken van de regeling;
- werknemers die in 2017 aan alle criteria van de regeling voldoen, echter geen gebruik maken van de regeling;
- werknemers die binnen 5 jaar aan de criteria van de regeling gaan voldoen (categorie D).

Voor deze categorieën is gebruik gemaakt van de gegevens over 2017.

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 vaste medewerkers binnen het Alfa-college per ultimo 2017. Deze populatie bestond uit 23- tot en met 66-jarigen met een blijfkans oplopend van 16% naar 95%. Bij de berekening van de blijfkans is tevens rekening gehouden met de actuele gegevens van het CBS inzake de levensverwachting. Er is geen rekening gehouden met indexatie van het salaris van de in de voorziening opgenomen medewerkers.

	stand per 1/01/17	aangegane leningen	aflossing	stand per 31/12/17	looptijd >1 jaar	looptijd >5 jaar	Rentevoet
2.3.5 Overige langlopende schulden							
Ministerie van Financiën (574)	7.740.000	0	430.000	7.310.000	7.310.000	5.590.000	3,39%
Ministerie van Financiën (575)	5.700.000	0	316.667	5.383.333	5.383.333	4.116.668	3,78%
Ministerie van Financiën (2736)	9.600.000	0	0	9.600.000	9.600.000	0	0,10%
ING 650118294	12.750.000	0	600.000	12.150.000	12.150.000	9.750.000	4,50%
ING 650142330	8.500.000	0	400.000	8.100.000	8.100.000	6.500.000	4,95%
Capgemini	778.385	403.477	672.355	509.507	509.507	0	4,50%
Totaal	45.068.385	403.477	2.419.022	43.052.840	43.052.840	25.956.668	

len 2.4.1 kredietinstellingen.

egarantie, ad € 9,6 mln. Deze

en is een pand op de panden van het Alfa-college, exclusief het pand aan de Boumaboulevard, voor een totaalbedrag van € 41,0 mln.

Volgens opgave van het ministerie bedraagt de reële waarde van de langlopende schulden die zijn afgesloten bij het Ministerie van Financiën respectievelijk € 10.398.020 (lening 574), € 7.889.410 (lening 575) en € 9.605.680 (lening 2736). Om deze marktwaarde te bepalen heeft het ministerie alle toekomstige kasstromen contant gemaakt met de rentecurve van 6 april 2017.

Bij de ING Bank zijn twee leningen afgesloten inzake de nieuwbouw aan de Boumaboulevard, € 15,0 mln. (rente 4,50% per jaar; rentevast periode 7 jaar tot 1-3-2018) en € 9,0 mln. (rente 4,95% per jaar; rentevast periode 10 jaar tot 1-3-2021). Als zekerheid voor deze financiering is, door middel van hypotheekrecht, het pand aan de Boumaboulevard als

onderpand verstrekt.

Volgens opgave van de ING bedraagt de reële waarde van de langlopende schulden die zijn afgesloten bij de ING respectievelijk € 12.876.000 (lening 650118294) en € 9.624.080 (lening 650142330). Om deze marktwaarde te bepalen heeft de ING alle toekomstige kasstromen contant gemaakt met de rentecurve van 29 maart 2018.

De schuld bij Capgemini betreft de schuld inzake het (financial lease) contract. Aangezien in dit contract geen te betalen rentepercentage wordt vermeld, is de nominale rentevoet gesteld op 4,5%. De nominale leasebetalingen voor de periode langer dan een jaar na balansdatum bedragen € 509.507. De leasebetalingen die als last zijn verwerkt in 2017, bedragen € 879.913.

2.4	Kortlopende schulden	31/12/17 EUR	31/12/16 EUR
2.4.1	Kredietinstellingen	2.371.868	2.665.437
2.4.2	Vooruitgefact. en - ontvangen term. OHW	2.360.520	1.330.455
2.4.3	Crediteuren	2.617.186	2.298.665
2.4.7	Belastingen en premies sociale verz.		
2.4.7.1	Loonheffing	3.252.982	3.132.068
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	842.923	687.405
2.4.10	Overlopende passiva		
2.4.10.2	Vooruitontv. geormerkte OCW subs.	848.630	589.119
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen, bindingstoelage	2.544.320	2.466.259
2.4.10.6	Accountants- en administratiekosten	55.000	55.713
2.4.10.7	Rente	238.135	255.337
2.4.10.8	Overige	823.289	1.255.665
		4.509.374	4.622.093
	Kortlopende schulden	15.954.853	14.736.123

voor het kalenderjaar 2018.

2.4.2 Vooruitgefactureerd en -ontvangen termijnen onderhanden werk

Het bedrag ad € 2,2 mln. bestaat uit € 1,4 mln. aan vooruitontvangen en nog te besteden projectgelden, € 0,2 mln. vooruitgefactureerde omzet vavo, € 0,1 mln. aan vooruitgefactureerde omzet contractactiviteiten en € 0,5 mln. vooruitgefactureerde keuzevakken.

2.4.10.2 Vooruitontv. geormerkte OCW-subsidies

Het bedrag ad € 0,8 mln. betreft de nog te besteden geormerkte subsidies. Een specificatie van de geormerkte subsidies is opgenomen in Model G. De verantwoorde balanspositie sluit niet zichtbaar aan op model G aangezien de nog te besteden middelen van geormerkte gelden zoals verantwoord in model G1 ook in de schuld voor vooruitontv. geormerkte OCW-subsidies is opgenomen.

2.4.10.8 Overige

Dit saldo betreft voornamelijk nog te betalen facilitaire kosten.

MODEL G

B.6 MODEL G

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule			
omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	prestatie afgerond ja/nee
Lerarenbeurs 2017	div	div	nee
Lerarenbeurs 2016	div	div	ja
Subsidie zij-instroom 2017	div	div	nee
Subsidie zij-instroom 2016	div	div	nee
Subsidie zij-instroom 2015	div	div	ja
Voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen	849879-1	22/08/17	nee
Voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen	786363-1	22/11/16	ja
Totaal			

G2 Subsidies met verrekeningsclausule								
G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar								
omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar	totale kosten	te verrekenen		
			EUR	EUR	EUR	EUR		
Subsidieregeling schoolmaatschappelijk werk in het mbo	804596-1	20/01/17	415.528	415.528	461.480	0		
G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar								
omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag toewijzing	saldo 01-01-2017	ontvangen t/m verslagjaar	lasten in verslagjaar	totale kosten 31-12-2017	saldo nog te besteden 31-12-2017
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Regionaal investeringsfonds mbo RIF14017*	646854-1	20/10/14	808.588	0	687.300	829.493	2.691.766	0
Regionaal investeringsfonds mbo RIF15050**	704912-1	29/05/15	2.000.000	248.468	1.500.000	1.361.589	2.690.249	0
Regionaal investeringsfonds mbo RIF17007***	1190735	23/05/17	1.951.521	0	683.032	382.980	382.980	474.467
Doorstroomprogramma mbo-hbo	DHBO17002	23/10/17	187.252	0	0	7.079	7.079	7.079-
Totaal			248.468	2.870.332	2.581.141	5.772.075	467.389	

**Regionaal investeringsfonds mbo RIF14017*

Ontvangsten (Min. van OCW)		687.300
Lasten Alfa-college	-835.681	
'in kind' bijdrage partners	-1.856.086	
Totale lasten	-2.691.766	
Lasten Alfa-college		-835.681
Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		0

***Regionaal investeringsfonds mbo RIF15050*

Ontvangsten (Min. van OCW)		1.500.000
Lasten Alfa-college	-1.607.809	
'in kind' bijdrage partners	-1.082.440	
Totale lasten	-2.690.249	
Lasten Alfa-college		-1.607.809
Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		0

****Regionaal investeringsfonds mbo RIF17007*

Ontvangsten (Min. van OCW)		683.032
Lasten Alfa-college	-208.565	
'in kind' bijdrage partners	-174.415	
Totale lasten	-382.980	
Lasten Alfa-college		-208.565
Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		474.467

MODEL G



B.6 MODEL G

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule			
omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	prestatie afgerond ja/nee
Lerarenbeurs 2017	div	div	nee
Lerarenbeurs 2016	div	div	ja
Subsidie zij-instroom 2017	div	div	nee
Subsidie zij-instroom 2016	div	div	nee
Subsidie zij-instroom 2015	div	div	ja
Voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen	849879-1	22/08/17	nee
Voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen	786363-1	22/11/16	ja
Totaal			

G2 Subsidies met verrekeningsclausule								
G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar								
omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar	totale kosten	te verrekenen		
			EUR	EUR	EUR	EUR		
Subsidieregeling schoolmaatschappelijk werk in het mbo	804596-1	20/01/17	415.528	415.528	461.480	0		
G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar								
omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag toewijzing	saldo 01-01-2017	ontvangen t/m verslagjaar	lasten in verslagjaar	totale kosten 31-12-2017	saldo nog te besteden 31-12-2017
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Regionaal investeringsfonds mbo RIF14017*	646854-1	20/10/14	808.588	0	687.300	829.493	2.691.766	0
Regionaal investeringsfonds mbo RIF15050**	704912-1	29/05/15	2.000.000	248.468	1.500.000	1.361.589	2.690.249	0
Regionaal investeringsfonds mbo RIF17007***	1190735	23/05/17	1.951.521	0	683.032	382.980	382.980	474.467
Doorstroomprogramma mbo-hbo	DHBO17002	23/10/17	187.252	0	0	7.079	7.079	7.079-
Totaal			248.468	2.870.332	2.581.141	5.772.075	467.389	

**Regionaal investeringsfonds mbo RIF14017*

Ontvangsten (Min. van OCW)		687.300
Lasten Alfa-college	-835.681	
'in kind' bijdrage partners	-1.856.086	
Totale lasten	-2.691.766	
Lasten Alfa-college		-835.681
Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		0

***Regionaal investeringsfonds mbo RIF15050*

Ontvangsten (Min. van OCW)		1.500.000
Lasten Alfa-college	-1.607.809	
'in kind' bijdrage partners	-1.082.440	
Totale lasten	-2.690.249	
Lasten Alfa-college		-1.607.809
Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		0

****Regionaal investeringsfonds mbo RIF17007*

Ontvangsten (Min. van OCW)		683.032
Lasten Alfa-college	-208.565	
'in kind' bijdrage partners	-174.415	
Totale lasten	-382.980	
Lasten Alfa-college		-208.565
Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		474.467

NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

B.7 NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

RIJKSBIJDRAGE

Op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs is het Alfa-college aangesloten bij de Stichting Waarborgfonds MBO. Indien het eigen vermogen van de stichting onder het vastgestelde minimum komt, dient iedere instelling naar rato van de in het boekjaar ontvangen rijksbijdrage het eigen vermogen aan te zuiveren. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

CONTRACTEN

Onderstaand zijn opgenomen de verplichtingen inzake de aangegane contractbedragen voor de resterende looptijd:

instantie	betreft	contract tot	(x € 1.000)	< 1 jaar	< 5 jaar
Gemeente Hardenberg	Sporthal de Slag, lesruimte	september 2027	125	13	63
LOC	Huur LOC	september 2027	16.323	1.524	8.339
Gemeente Hardenberg	Extra ruimten LOC+	juli 2018	179	179	
LOC	Scooterruimte LOC+	september 2027	118	12	61
Gemeente Groningen	Huur Kardingeplein	januari 2024	1.680	280	1.400
Menzis	Huur en servicekosten	juli 2019	324	130	194
Blauwvast BV	Huur en servicekosten	december 2019	139	70	
Capgemini 1)	Outsourcing IT-diensten	juli 2020	6.378	2.839	3.539
Effektief	Schoonmaak	januari 2022	2.934	734	2.201
Kreeft	Huur en servicekosten	november 2030	3.879	298	1.492
CWS 2)	Schoonmaakartikelen	augustus 2018	48	48	0
Trigion	Beveiliging	februari 2022	1.482	350	1.132
Homij	Technisch onderhoud E-installaties	januari 2024	73	12	60
Homij	Technisch onderhoud W-installaties	januari 2024	213	35	177
E-On	Levering elektra	januari 2020	520	260	0
Eneco	Levering gas	januari 2020	600	300	0
FC Groningen	Sportzorgcentrum VNO/NCW MKB Noord	juni 2019	60	27	33
Pelican Rouge	Warme drankenvoorziening	september 2022	230	48	181

opgezegd. De verwachting is dat wij deze ruimten rechtstreeks van het LOC+ gaan huren. De onderhandelingen hiervoor zijn gaande.

2) Capgemini

Het betreft hier de contractwaarde voor de kosten van de dienstverlening. De kosten van de werkplekken (afschrijvingen hardware) zijn opgenomen als financial lease en daardoor zichtbaar als langlopende schuld en materiële vaste activa respectievelijk 2.3.5 en 1.2.2 van hoofdstuk B5.

3) CWS

Op dit moment loopt de Europese aanbesteding. Verwachting is dat per 1-8-2018 een nieuw contract gegund is.

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.

NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

B.7 NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

RIJKSBIJDRAGE

Op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs is het Alfa-college aangesloten bij de Stichting Waarborgfonds MBO. Indien het eigen vermogen van de stichting onder het vastgestelde minimum komt, dient iedere instelling naar rato van de in het boekjaar ontvangen rijksbijdrage het eigen vermogen aan te zuiveren. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

CONTRACTEN

Onderstaand zijn opgenomen de verplichtingen inzake de aangegane contractbedragen voor de resterende looptijd:

instantie	betreft	contract tot	(x € 1.000)	< 1 jaar	< 5 jaar
Gemeente Hardenberg	Sporthal de Slag, lesruimte	september 2027	125	13	63
LOC	Huur LOC	september 2027	16.323	1.524	8.339
Gemeente Hardenberg	Extra ruimten LOC+	juli 2018	179	179	
LOC	Scooterruimte LOC+	september 2027	118	12	61
Gemeente Groningen	Huur Kardingeplein	januari 2024	1.680	280	1.400
Menzis	Huur en servicekosten	juli 2019	324	130	194
Blauwvast BV	Huur en servicekosten	december 2019	139	70	
Capgemini 1)	Outsourcing IT-diensten	juli 2020	6.378	2.839	3.539
Effektief	Schoonmaak	januari 2022	2.934	734	2.201
Kreeft	Huur en servicekosten	november 2030	3.879	298	1.492
CWS 2)	Schoonmaakartikelen	augustus 2018	48	48	0
Trigion	Beveiliging	februari 2022	1.482	350	1.132
Homij	Technisch onderhoud E-installaties	januari 2024	73	12	60
Homij	Technisch onderhoud W-installaties	januari 2024	213	35	177
E-On	Levering elektra	januari 2020	520	260	0
Eneco	Levering gas	januari 2020	600	300	0
FC Groningen	Sportzorgcentrum VNO/NCW MKB Noord	juni 2019	60	27	33
Pelican Rouge	Warme drankenvoorziening	september 2022	230	48	181

opgezegd. De verwachting is dat wij deze ruimten rechtstreeks van het LOC+ gaan huren. De onderhandelingen hiervoor zijn gaande.

2) Capgemini

Het betreft hier de contractwaarde voor de kosten van de dienstverlening. De kosten van de werkplekken (afschrijvingen hardware) zijn opgenomen als financial lease en daardoor zichtbaar als langlopende schuld en materiële vaste activa respectievelijk 2.3.5 en 1.2.2 van hoofdstuk B5.

3) CWS

Op dit moment loopt de Europese aanbesteding. Verwachting is dat per 1-8-2018 een nieuw contract gegund is.

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.

VERBONDEN PARTIJEN

B.8 VERBONDEN PARTIJEN

naam	statutaire juridische vorm	code zetel	eigen activiteiten	resultaat vermogen	art. 2:403 2017	deelname BW	consolidatie %
Coöp. Netwerk ZON	coöperatie	Groningen	4	2.269	nvt	nee	nee
CV Beheermaatschappij LOC+	CV	Hardenberg	3	8.897.072	436.272	nee	37,07
Coöperatieve vereniging SSC-PS U.A.	coöperatie	Hengelo	4	0	0	nee	nvt
Stichting EPI- kenniscentrum	stichting	Groningen	4	0	0	ja	100

overige

De Commanditaire vennootschap (CV) beheermaatschappij LOC+ heeft een 'joint venture' met de gemeente Hardenberg, de Stichting Agrarisch Opleidingscentrum 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 Opleidingencentrum Plus.

De bestuurlijke verhoudingen in de CV zijn als volgt:

Gemeente Hardenberg (commanditair vennoot)	53,27%
Alfa-college (commanditair vennoot)	37,07%
De Groene Welle (commanditair vennoot)	9,66%
Stichting LOC+ (beherend vennoot)	0%
	100%

SAMENSTELLING VAN HET BESTUUR EN TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

De Stichting LOC+ is bevoegd tot alle beheers- en beschikkingsdaden die in het kader van de uitoefening moeten worden verricht. In de algemene vergadering heeft iedere vennoot, behoudens de beherend vennoot, recht op het uitbrengen van één stem. Tenzij partijen anders overeenkomen, is voor het nemen van een rechtsgeldig besluit vereist dat van de vennoten tenminste een tweederde meerderheid voor het voorstel heeft gestemd, waaronder in ieder geval de Gemeente.

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.

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.

Stichting EPI-kenniscentrum

De activiteiten die het EPI-kenniscentrum verricht, bevinden zich op het vlak van coördineren, ontwikkelen en faciliteren van het vergaren van kennis, die betrekking heeft op de gevolgen van aardbevingen en het mitigeren daarvan voor gebouwen en infrastructuur in Nederland, alsmede het ontwikkelen van de toepassing van deze kennis in de praktijk. Stichting EPI-kenniscentrum wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de stichting heeft (RJ217.304). De vuistregel die OCW hanteert, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, wordt niet overschreden.

VERBONDEN PARTIJEN

B.8 VERBONDEN PARTIJEN

naam	statutaire juridische vorm	code zetel	eigen activiteiten	resultaat vermogen	art. 2:403 2017	deelname BW	consolidatie %	
Coöp. Netwerk ZON	coöperatie	Groningen	4	2.269	nvt	nee	nvt	nee
CV Beheermaatschappij LOC+	CV	Hardenberg	3	8.897.072	436.272	nee	37,07	nee
Coöperatieve vereniging SSC-PS U.A.	coöperatie	Hengelo	4	0	0	nee	nvt	nee
Stichting EPI- kenniscentrum	stichting	Groningen	4	0	0	ja	100	nee

overige

De Commanditaire vennootschap (CV) beheermaatschappij LOC+ heeft een 'joint venture' met de gemeente Hardenberg, de Stichting Agrarisch Opleidingscentrum 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 Opleidingscentrum Plus.

De bestuurlijke verhoudingen in de CV zijn als volgt:

Gemeente Hardenberg (commanditair vennoot)	53,27%
Alfa-college (commanditair vennoot)	37,07%
De Groene Welle (commanditair vennoot)	9,66%
Stichting LOC+ (beherend vennoot)	0%
	100%

SAMENSTELLING VAN HET BESTUUR EN TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

De Stichting LOC+ is bevoegd tot alle beheers- en beschikkingsdaden die in het kader van de uitoefening moeten worden verricht. In de algemene vergadering heeft iedere vennoot, behoudens de beherend vennoot, recht op het uitbrengen van één stem. Tenzij partijen anders overeenkomen, is voor het nemen van een rechtsgeldig besluit vereist dat van de vennoten tenminste een tweederde meerderheid voor het voorstel heeft gestemd, waaronder in ieder geval de Gemeente.

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.

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.

Stichting EPI-kenniscentrum

De activiteiten die het EPI-kenniscentrum verricht, bevinden zich op het vlak van coördineren, ontwikkelen en faciliteren van het vergaren van kennis, die betrekking heeft op de gevolgen van aardbevingen en het mitigeren daarvan voor gebouwen en infrastructuur in Nederland, alsmede het ontwikkelen van de toepassing van deze kennis in de praktijk. Stichting EPI-kenniscentrum wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de stichting heeft (RJ217.304). De vuistregel die OCW hanteert, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, wordt niet overschreden.

TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

B.9 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

		2017	begroting 2017	2016
		EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	81.929.138	79.694.000	76.938.152
3.1.2	Overige subsidies OCW			
3.1.2.1.1	Geormerkte subsidies	2.479.620	1.095.000	1.061.381
3.1.2.2.1	Niet-geormerkte subsidies	11.501.912	12.008.000	9.701.282
		13.981.532	13.103.000	10.762.663
	Totaal Rijksbijdragen	95.910.670	92.797.000	87.700.815

TOELICHTING:

3.1 Rijksbijdragen

De normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 2,2 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum door de compensatie van de toegenomen werkgeverslasten en de compensatie van de eenmalige uitkering van € 500 per medewerker.

3.1.2 Overige subsidies OCW

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere geormerkte subsidies in verband met de in 2017 toegekende RIF Fieldlab PracTICe subsidie en een correctie van de omzet 2016 in 2017 op de projecten RIF Model Regionaal Co-makership en RIF Regionaal Techniek Centrum 2020.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1 Participatiebudget			
3.2.1.1 Bijdrage educatie	911.726	816.000	841.164
Overige overheidsbijdragen	514.166	309.000	326.271
	1.425.892	1.125.000	1.167.435

TOELICHTING:

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De stijging van de overige overheidsbijdragen ten opzichte van 2016 en begroting betreft met name een stijging door projecten die in 2017 nieuw zijn gestart en reeds lopende projecten waar een vervolg aan is gegeven. Dit betreft o.a. RIF Fieldlab PractiCe, Community of Practice Tourism (CoPT) en TopTechniek in Bedrijf.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden			
3.3.2 Cursusgelden sector BE			
Ontvangen college-, cursus, les- en examengelden	1.459.305	100.000	1.451.205
Ingehouden Rijksbijdrage OCW	806.699-	0	711.465-
	652.606	100.000	739.740
Toerekening aan 2018	533.801-	0	534.158-
Totaal	118.805	100.000	205.582

TOELICHTING:

3.3.2 Cursusgelden sector BE

Het saldo van de post cursusgelden ontstaat doordat de ingehouden rijksbijdrage door het ministerie op basis van t-2 plaatsvindt en de ontvangen cursusgelden betrekking hebben op het huidige boekjaar.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
3.4 Baten werk in opdracht van derden			
3.4.1 Contractonderwijs	589.250	375.000	561.512
3.4.3.1 Inburgeringscontracten	3.363.879	2.343.000	2.467.981
3.4.3 Overige baten werk in opdracht van derden	2.757.714	2.437.000	2.907.665
	6.710.843	5.155.000	5.937.158

TOELICHTING:

3.4.1 Contractonderwijs

Bij het opstellen van de begroting werd verwacht dat de contractactiviteiten zouden afnemen; dit bleek echter niet het geval. De mutatie ad 0,2 mln. ten opzichte van de begroting wordt met name veroorzaakt door een hogere realisatie in Hardenberg van € 0,2 mln., voornamelijk ontstaan door twee nieuwe contractactiviteiten die in 2017 zijn uitgevoerd en die ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet bekend waren.

3.4.3.1 Inburgeringscontracten

Ten tijde van het opstellen van de begroting was niet duidelijk dat de deelnemersaantallen voor de inburgeringstrajecten substantieel zouden stijgen. In het jaar 2015 zijn veel deelnemers ingestroomd, wat verder is doorgezet in het jaar 2016 en 2017. Deelnemers volgen gemiddeld 2 jaar een inburgeringstraject bij het Alfa-college, waardoor een deel van de instroom 2015, evenals alle instroom in 2016 en 2017 bijdragen aan de omzet.

3.4.3 Overige baten werk in opdracht van derden

De opbrengsten zijn licht gedaald ten opzichte van 2016. Deze daling was in de begroting 2017 reeds voorspeld. De daling is echter minder hoog dan aanvankelijk werd aangenomen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een hogere bijdrage ten behoeve van Internationaliseringsactiviteiten.

		2017 EUR	begroting 2017 EUR	2016 EUR
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	353.544	306.000	351.724
3.5.2	Detachering personeel	1.241.873	848.500	1.344.427
3.5.5	Ouderbijdragen	904.163	652.000	850.964
		2.499.580	1.806.500	2.547.115

TOELICHTING:

3.5.2 Detachering personeel

De opbrengsten liggen in lijn met 2016. De mutatie ten opzichte van de begroting betreft voornamelijk nieuwe detacheringen in 2017 die bij het opstellen van de begroting nog niet bekend waren alsmede detacheringsovereenkomsten die eind 2016 zouden aflopen echter verlengd zijn in 2017.

3.5.5 Ouderbijdragen

In de begroting zijn onder 'ouderbijdragen' kosten opgenomen ten aanzien van de tijdelijke regeling 'voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen'. Deze kosten zijn echter in 2017 verantwoord onder 4.4.4 Overige.

		2017 EUR	begroting 2017 EUR	2016 EUR
3.5.6	Overige			
	Kantine	916.563	612.000	784.700
	Omzetbelasting	162.297	100.000	140.645
	Excursies	318.175	390.000	389.902
	Overig	225.574	164.000	209.454
		1.622.609	1.266.000	1.524.701
	Totaal overige baten	4.122.189	3.072.500	4.071.816

TOELICHTING:

3.5.6 Overige

Kantine: de toename van het aantal studenten en personeelsleden heeft geleid tot hogere kantinebaten. Zie ook de toelichting met betrekking tot de kantinekosten bij 4.4.4 Overige.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
4.1 Personeelslasten			
<i>Lonen en salarissen</i>			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	52.775.720	66.845.500	50.547.388
4.1.1.2 Sociale lasten	6.724.320	0	6.320.558
4.1.1.3 Pensioenpremies	7.334.328	0	5.988.440
4.1.1 Lonen en salarissen	66.834.368	66.845.500	62.856.386

TOELICHTING:

4.1 Personeelslasten

Het gemiddelde aantal personeelsleden in 2017 was 1.252. Gemiddeld bedraagt de inzet in 2017 963,4 fte. Dat is 15,4 fte (exclusief mobiliteit) hoger dan begroot.

De totale loonkosten zijn gelijk aan de begrote loonkosten voor 2017. Door de hogere fte-inzet ten opzichte van de begroting stijgen de personele lasten met € 1,0 mln. Tegenover deze hogere personele lasten, staan voor € 1,0 mln. aan lagere uitgaven voornamelijk als gevolg van een lagere gemiddelde personele last (€ 0,8 mln.).

De loonkosten in 2017 vallen € 4,0 mln. hoger uit ten opzichte van 2016. Dit is een gevolg van de toename van het gemiddeld aantal fte's met 30 fte's ten opzichte van 2016 (€ 2,2 mln.), onder andere door de toename van inzet als gevolg van het stijgend aantal inburgeringstrajecten (€ 1,0 mln.) en door de groei van het aantal deelnemers (€ 0,2 mln.). Daarnaast liggen de loonkosten hoger als gevolg van de in april betaalde eenmalige uitkering van € 500 uit het onderhandelaarsakkoord cao mbo 2016-2017 (€ 0,5 mln.). Tot slot zijn de pensioenlasten ten opzichte van 2016 met € 1,3 mln. gestegen als gevolg van stijging van de werkgeverspremie per 1 januari 2017.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
<i>Overige personele lasten</i>			
4.1.2.1 Mutatie personele voorzieningen	1.950.122	210.000	1.361.411
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	5.567.401	3.919.500	4.443.210
4.1.2.3 Overig			
Wachtgelduitkeringen	1.292.553	1.100.000	1.361.457
Scholing	1.013.404	1.084.500	941.749
Verzuimpreventie	168.106	147.000	173.503
Reis- en verblijfkosten	207.048	341.500	200.959
Personeelsactiviteiten	234.130	230.000	233.478
Casokosten	152.098	145.000	167.703
Vergaderkosten	250.047	219.500	253.185
Verzekering personeel	2.881	12.000	7.676
Aanstelling personeel	173.181	37.500	60.505
Vakantiedagen	27.127	0	1.026
Jubilea/ziekte/afscheid	73.056	66.500	53.712
Vertrekbevord. maatregelen/mobiliteit	329.067	200.000	35.000
Overig	37.629	38.500	36.634
4.1.2 Overige personele lasten	11.477.850	7.751.500	9.331.208
4.1.3 Af: uitkeringen	305.569-	33.000-	277.241-
Totaal personeelslasten	78.006.649	74.564.000	71.910.353

4.1.2.1 Mutatie personele voorzieningen

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 € 1,6 mln. gestegen ten opzichte van de begroting. Dit wordt veroorzaakt door een toename van inhuur werk derden. Deze toename wordt mede veroorzaakt door extra kosten naar aanleiding van een uitgevoerde nulmeting ten aanzien van de wachtgeldpopulatie en het inzetten van een wachtgeldcoördinator.

De toename van de populatie op Educatie heeft eveneens gezorgd voor het extra inzetten van extern personeel. Ook is in 2017 het Lectoraat 'Ondernemen in verandering' gestart waar het Alfa-college en de Hanzehogeschool in samenwerken heeft bijgedragen aan een toename van deze kosten.

WNT-VERANTWOORDING 2017

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op ROC Alfa-college Het voor ROC Alfa-college toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2017 € 165.000 (onderwijs, klasse F, aantal complexiteitspunten bedraagt 17). Het aantal complexiteitspunten is als volgt opgebouwd:

	2013	2014	2015	Gemiddeld	Punten
Totale baten (inclusief rentebaten en resultaat deelnemingen) in €	84.192	86.300	93.028	87.840	8
Gemiddeld aantal deelnemers	10.552	10.914	11.349	10.938	4
Gewogen onderwijssoorten	6	6	6	6	5
Complexiteitspunten					17

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

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

bedragen x €1	dhr. W. Moes	mw. C.P. de Graaff
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris?	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	128.284	119.756
Beloningen betaalbaar op termijn	17.071	16.928
<i>Subtotaal</i>	145.355	136.685
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	165.000	165.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	145.355	136.685
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2016		
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0	1,0
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	120.350	113.885
Beloningen betaalbaar op termijn	14.667	14.547
Totale bezoldiging 2016	135.016	128.432

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12
Het Alfa-college heeft in 2017 geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x €1	mw. M.C.A. Smilde	dhr. L. Dijkema	dhr. M. Fernhout
Functiegegevens	voorzitter	vice-voorzitter	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	6.250	6.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.750	16.500	16.500
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	7.500	6.250	6.250
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2016			
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	7.500	6.250	6.250
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-
Totale bezoldiging 2016	7.500	6.250	6.250
bedragen x €1			
	dhr. G. Woltjers	mw. E.J. Bakelaar	dhr. H. Kox
Functiegegevens	lid	lid	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	6.250	6.250	6.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.500	16.500	16.500
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	6.250	6.250	6.250
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2016			
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	1/3 – 31/12
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	6.250	6.250	4.688
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-
Totale bezoldiging 2016	6.250	6.250	4.688
bedragen x €1			
			dhr. C. Wigmans
Functiegegevens			lid
Aanvang en einde functievervulling in 2017			01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging			6.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum			16.500
-/- Onverschuldigd betaald bedrag			N.v.t.
Totale bezoldiging			6.250
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan			N.v.t.
Gegevens 2016			
Aanvang en einde functievervulling in 2016			01/01 – 31/12
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding			6.250
Beloningen betaalbaar op termijn			-
Totale bezoldiging 2016			6.250

2. UITKERINGEN WEGENS BEËINDIGING DIENSTVERBAND AAN TOPFUNCTIONARISSEN MET OF ZONDER DIENSTBETREKKING

Het Alfa-college heeft in 2017 geen uitkeringen gedaan wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking.

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2017 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

	2017 EUR	begroting 2017 EUR	2016 EUR
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Materiële vaste activa			
Afschrijving gebouwen	3.240.496	3.010.500	2.920.226
Afschrijving inventaris	1.373.688	1.412.500	1.372.762
Afschrijving financiële vaste activa	44.090	39.000	62.557
Afschrijving lease Capgemini	879.913	855.000	886.951
Afschrijving inhaal	0	0	138.428
Totaal afschrijvingen	5.538.187	5.317.000	5.380.924

TOELICHTING:

4.2.2. Afschrijvingen vaste activa

De afschrijvingen liggen in lijn met de begroting en de realisatie 2016 met uitzondering van de afschrijving op gebouwen. Hierin is in 2017 opgenomen een inhaalafschrijving ad € 0,3 mln. in verband met de sloop van de gebouwdelen B en C van het gebouw aan de Voltastraat in Hoogeveen.

	2017 EUR	begroting 2017 EUR	2016 EUR
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	3.212.832	3.237.000	2.802.716
4.3.2 Verzekeringen	69.476	74.000	69.235
4.3.3 Onderhoud	612.948	710.000	503.608
4.3.4 Energie en water	610.337	789.000	707.847
4.3.5 Schoonmaakkosten	783.631	833.000	823.322
4.3.6 Heffingen	456.306	536.000	493.085
4.3.7 Overige	387.222	312.000	272.794
Totaal huisvestingslasten	6.132.752	6.491.000	5.672.607

TOELICHTING:

4.3.1 Huur

De huurkosten zijn met € 0,4 mln. gestegen ten opzichte van 2016 in verband met extra huur van sport- en lesruimten. Daarnaast heeft een eenmalige verrekening van balansposten in 2016 geleid tot lagere kosten in dat jaar.

4.3.4 Energie en Water

De kosten voor energie en water zijn gedaald ten opzichte van de begroting en 2016. Dit is te danken aan de zachte weersomstandigheden en het aangaan van een nieuw energiecontract met lagere prijzen.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten			
Administratie en beheer	149.075	135.000	130.922
Telefoon- en portokosten	763.907	806.000	753.777
Accountantskosten	67.917	75.000	99.198
Contributies	1.063.321	884.000	864.877
Software licenties	899.669	1.117.500	765.636
Diensten ICT	3.687.969	3.925.000	4.107.186
Diensten internet	13.162	7.000	6.505
	<u>6.645.020</u>	<u>6.949.500</u>	<u>6.728.101</u>

Toelichting:

4.4.1 Administratie- en beheerslasten

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: € 50.439 (2016: € 71.783).
- overige controleopdrachten: € 17.478 (2016: € 32.422).
- adviesdiensten: € 0 (2016: € 0)
- andere niet-controlediensten: € 0 (2016: € 7.629)

Bovenstaande honoraria voor onderzoek van de jaarrekening is gebaseerd op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2017 ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende 2017 zijn verricht, daarbij opgemerkt dat alle lasten betrekking hebben op Ernst & Young Accountants LLP.

Contributies: stijging van de kosten ten opzichte van 2016 wordt veroorzaakt door het afnemen van meer digitale examens en extra SPL-contributie door toename van het aantal studenten bij de aangesloten opleidingen in Hoogeveen.

Softwarelicenties: de kosten van softwarelicenties zijn € 0,2 mln. lager uitgevallen ten opzichte van de begroting. Dit wordt met name veroorzaakt door onderrealisatie op interne projecten.

	EUR	EUR	EUR
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Literatuur/abonnementen	73.743	103.000	91.872
Materiaalkosten	1.240.724	1.283.500	1.199.520
Inkoop materialen	617.274	706.500	578.383
Onderhoud/klein inventaris	597.102	461.000	472.087
Reprokosten	319.304	275.000	320.315
Leerlingactiviteiten	975.209	980.000	819.751
Examenkosten	517.435	649.000	539.295
Excursies	305.028	410.000	524.380
Inkoop Dienstverlening	161.987	144.000	176.648
Winkelprojecten	0	0	894
	4.807.806	5.012.000	4.723.145

TOELICHTING:

4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen

Onderhoud/klein inventaris: de stijging van de kosten wordt met name veroorzaakt door uitgevoerde, kleine onderhoudswerkzaamheden in onze gebouwen en door de aanschaf van klein materiaal.

Excursies: de daling van de kosten ligt in lijn met de daling van de baten. Zie 3.5.6.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
4.4.4 Overige			
PR-kosten	745.753	835.000	818.272
Verzekeringskosten	39.540	33.000	20.856
Afschrijving debiteuren	231.643	0	72.534
Bijdrage expl.kosten. Kluiverboom	205.333	100.000	100.000
Kantinekosten	855.698	568.000	739.004
Tegemoetkoming schoolkosten	219.475	0	798
	2.297.442	1.536.000	1.751.464
Totaal overige lasten	13.750.268	13.497.500	13.202.710

TOELICHTING:

4.4.4 Overige

PR-kosten: de PR-kosten zijn lager dan de begroting en de realisatie 2016 doordat bij meerdere PR-activiteiten een accentverschuiving in de uitvoering heeft plaatsgevonden die tot een besparing van de kosten heeft geleid.

Kantinekosten: de kantinekosten zijn gestegen ten opzichte van de begroting. Deze mutatie ligt in lijn met een hogere omzet vanwege met name de toename in deelnemers waardoor eveneens de inkoopkosten zijn gestegen.

Tegemoetkoming schoolkosten: tegenover deze kosten staat een geormerkte subsidieregeling van OC&W. Deze regeling is eind 2016 in gegaan. In 2017 is er veel aandacht vanuit het Alfa-college besteed aan deze regeling en is actief bekendheid aan deze regeling gegeven. Mede hierdoor liggen de kosten in 2017 fors hoger dan in 2016.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	7.578	10.000	11.812
5.5 Rentelasten (-/-)	1.657.408-	1.640.000-	1.780.444-
Totaal financiële baten en lasten	1.649.830-	1.630.000-	1.768.632-
7 Resultaat deelnemingen			
Resultaat deelnemingen	436.272	450.000	450.943

TOELICHTING:

7. Resultaat deelnemingen

Onder het resultaat deelnemingen is het resultaat van het Alfa-college in de CV LOC+ opgenomen over het jaar 2017.

De CV zorgt voor de exploitatie van het LOC te Hardenberg.

TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

B.9 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	81.929.138	79.694.000	76.938.152
3.1.2 Overige subsidies OCW			
3.1.2.1.1 Geormerkte subsidies	2.479.620	1.095.000	1.061.381
3.1.2.2.1 Niet-geormerkte subsidies	11.501.912	12.008.000	9.701.282
	13.981.532	13.103.000	10.762.663
Totaal Rijksbijdragen	95.910.670	92.797.000	87.700.815

TOELICHTING:

3.1 Rijksbijdragen

De normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 2,2 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum door de compensatie van de toegenomen werkgeverslasten en de compensatie van de eenmalige uitkering van € 500 per medewerker.

3.1.2 Overige subsidies OCW

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere geormerkte subsidies in verband met de in 2017 toegekende RIF Fieldlab PracTICe subsidie en een correctie van de omzet 2016 in 2017 op de projecten RIF Model Regionaal Co-makership en RIF Regionaal Techniek Centrum 2020.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1 Participatiebudget			
3.2.1.1 Bijdrage educatie	911.726	816.000	841.164
Overige overheidsbijdragen	514.166	309.000	326.271
	1.425.892	1.125.000	1.167.435

TOELICHTING:

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De stijging van de overige overheidsbijdragen ten opzichte van 2016 en begroting betreft met name een stijging door projecten die in 2017 nieuw zijn gestart en reeds lopende projecten waar een vervolg aan is gegeven. Dit betreft o.a. RIF Fieldlab PractiCe, Community of Practice Tourism (CoPT) en TopTechniek in Bedrijf.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden			
3.3.2 Cursusgelden sector BE			
Ontvangen college-, cursus, les- en examengelden	1.459.305	100.000	1.451.205
Ingehouden Rijksbijdrage OCW	806.699-	0	711.465-
	652.606	100.000	739.740
Toerekening aan 2018	533.801-	0	534.158-
Totaal	118.805	100.000	205.582

TOELICHTING:

3.3.2 Cursusgelden sector BE

Het saldo van de post cursusgelden ontstaat doordat de ingehouden rijksbijdrage door het ministerie op basis van t-2 plaatsvindt en de ontvangen cursusgelden betrekking hebben op het huidige boekjaar.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
3.4 Baten werk in opdracht van derden			
3.4.1 Contractonderwijs	589.250	375.000	561.512
3.4.3.1 Inburgeringscontracten	3.363.879	2.343.000	2.467.981
3.4.3 Overige baten werk in opdracht van derden	2.757.714	2.437.000	2.907.665
	6.710.843	5.155.000	5.937.158

TOELICHTING:

3.4.1 Contractonderwijs

Bij het opstellen van de begroting werd verwacht dat de contractactiviteiten zouden afnemen; dit bleek echter niet het geval. De mutatie ad 0,2 mln. ten opzichte van de begroting wordt met name veroorzaakt door een hogere realisatie in Hardenberg van € 0,2 mln., voornamelijk ontstaan door twee nieuwe contractactiviteiten die in 2017 zijn uitgevoerd en die ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet bekend waren.

3.4.3.1 Inburgeringscontracten

Ten tijde van het opstellen van de begroting was niet duidelijk dat de deelnemersaantallen voor de inburgeringstrajecten substantieel zouden stijgen. In het jaar 2015 zijn veel deelnemers ingestroomd, wat verder is doorgezet in het jaar 2016 en 2017. Deelnemers volgen gemiddeld 2 jaar een inburgeringstraject bij het Alfa-college, waardoor een deel van de instroom 2015, evenals alle instroom in 2016 en 2017 bijdragen aan de omzet.

3.4.3 Overige baten werk in opdracht van derden

De opbrengsten zijn licht gedaald ten opzichte van 2016. Deze daling was in de begroting 2017 reeds voorspeld. De daling is echter minder hoog dan aanvankelijk werd aangenomen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een hogere bijdrage ten behoeve van Internationaliseringsactiviteiten.

		2017 EUR	begroting 2017 EUR	2016 EUR
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	353.544	306.000	351.724
3.5.2	Detachering personeel	1.241.873	848.500	1.344.427
3.5.5	Ouderbijdragen	904.163	652.000	850.964
		2.499.580	1.806.500	2.547.115

TOELICHTING:

3.5.2 Detachering personeel

De opbrengsten liggen in lijn met 2016. De mutatie ten opzichte van de begroting betreft voornamelijk nieuwe detacheringen in 2017 die bij het opstellen van de begroting nog niet bekend waren alsmede detacheringsovereenkomsten die eind 2016 zouden aflopen echter verlengd zijn in 2017.

3.5.5 Ouderbijdragen

In de begroting zijn onder 'ouderbijdragen' kosten opgenomen ten aanzien van de tijdelijke regeling 'voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen'. Deze kosten zijn echter in 2017 verantwoord onder 4.4.4 Overige.

		2017 EUR	begroting 2017 EUR	2016 EUR
3.5.6	Overige			
	Kantine	916.563	612.000	784.700
	Omzetbelasting	162.297	100.000	140.645
	Excursies	318.175	390.000	389.902
	Overig	225.574	164.000	209.454
		1.622.609	1.266.000	1.524.701
	Totaal overige baten	4.122.189	3.072.500	4.071.816

TOELICHTING:

3.5.6 Overige

Kantine: de toename van het aantal studenten en personeelsleden heeft geleid tot hogere kantinebaten. Zie ook de toelichting met betrekking tot de kantinekosten bij 4.4.4 Overige.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
4.1 Personeelslasten			
<i>Lonen en salarissen</i>			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	52.775.720	66.845.500	50.547.388
4.1.1.2 Sociale lasten	6.724.320	0	6.320.558
4.1.1.3 Pensioenpremies	7.334.328	0	5.988.440
4.1.1 Lonen en salarissen	66.834.368	66.845.500	62.856.386

TOELICHTING:

4.1 Personeelslasten

Het gemiddelde aantal personeelsleden in 2017 was 1.252. Gemiddeld bedraagt de inzet in 2017 963,4 fte. Dat is 15,4 fte (exclusief mobiliteit) hoger dan begroot.

De totale loonkosten zijn gelijk aan de begrote loonkosten voor 2017. Door de hogere fte-inzet ten opzichte van de begroting stijgen de personele lasten met € 1,0 mln. Tegenover deze hogere personele lasten, staan voor € 1,0 mln. aan lagere uitgaven voornamelijk als gevolg van een lagere gemiddelde personele last (€ 0,8 mln.).

De loonkosten in 2017 vallen € 4,0 mln. hoger uit ten opzichte van 2016. Dit is een gevolg van de toename van het gemiddeld aantal fte's met 30 fte's ten opzichte van 2016 (€ 2,2 mln.), onder andere door de toename van inzet als gevolg van het stijgend aantal inburgeringstrajecten (€ 1,0 mln.) en door de groei van het aantal deelnemers (€ 0,2 mln.). Daarnaast liggen de loonkosten hoger als gevolg van de in april betaalde eenmalige uitkering van € 500 uit het onderhandelaarsakkoord cao mbo 2016-2017 (€ 0,5 mln.). Tot slot zijn de pensioenlasten ten opzichte van 2016 met € 1,3 mln. gestegen als gevolg van stijging van de werkgeverspremie per 1 januari 2017.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
<i>Overige personele lasten</i>			
4.1.2.1 Mutatie personele voorzieningen	1.950.122	210.000	1.361.411
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	5.567.401	3.919.500	4.443.210
4.1.2.3 Overig			
Wachtgelduitkeringen	1.292.553	1.100.000	1.361.457
Scholing	1.013.404	1.084.500	941.749
Verzuimpreventie	168.106	147.000	173.503
Reis- en verblijfkosten	207.048	341.500	200.959
Personeelsactiviteiten	234.130	230.000	233.478
Casokosten	152.098	145.000	167.703
Vergaderkosten	250.047	219.500	253.185
Verzekering personeel	2.881	12.000	7.676
Aanstelling personeel	173.181	37.500	60.505
Vakantiedagen	27.127	0	1.026
Jubilea/ziekte/afscheid	73.056	66.500	53.712
Vertrekbevord. maatregelen/mobiliteit	329.067	200.000	35.000
Overig	37.629	38.500	36.634
4.1.2 Overige personele lasten	11.477.850	7.751.500	9.331.208
4.1.3 Af: uitkeringen	305.569-	33.000-	277.241-
Totaal personeelslasten	78.006.649	74.564.000	71.910.353

4.1.2.1 Mutatie personele voorzieningen

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 € 1,6 mln. gestegen ten opzichte van de begroting. Dit wordt veroorzaakt door een toename van inhuur werk derden. Deze toename wordt mede veroorzaakt door extra kosten naar aanleiding van een uitgevoerde nulmeting ten aanzien van de wachtgeldpopulatie en het inzetten van een wachtgeldcoördinator.

De toename van de populatie op Educatie heeft eveneens gezorgd voor het extra inzetten van extern personeel. Ook is in 2017 het Lectoraat 'Ondernemen in verandering' gestart waar het Alfa-college en de Hanzehogeschool in samenwerken heeft bijgedragen aan een toename van deze kosten.

WNT-VERANTWOORDING 2017

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op ROC Alfa-college Het voor ROC Alfa-college toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2017 € 165.000 (onderwijs, klasse F, aantal complexiteitspunten bedraagt 17). Het aantal complexiteitspunten is als volgt opgebouwd:

	2013	2014	2015	Gemiddeld	Punten
Totale baten (inclusief rentebaten en resultaat deelnemingen) in €	84.192	86.300	93.028	87.840	8
Gemiddeld aantal deelnemers	10.552	10.914	11.349	10.938	4
Gewogen onderwijssoorten	6	6	6	6	5
Complexiteitspunten					17

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

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

bedragen x €1	dhr. W. Moes	mw. C.P. de Graaff
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris?	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	128.284	119.756
Beloningen betaalbaar op termijn	17.071	16.928
<i>Subtotaal</i>	145.355	136.685
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	165.000	165.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	145.355	136.685
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2016		
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0	1,0
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	120.350	113.885
Beloningen betaalbaar op termijn	14.667	14.547
Totale bezoldiging 2016	135.016	128.432

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12
Het Alfa-college heeft in 2017 geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x €1	mw. M.C.A. Smilde	dhr. L. Dijkema	dhr. M. Fernhout
Functiegegevens	voorzitter	vice-voorzitter	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	6.250	6.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.750	16.500	16.500
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	7.500	6.250	6.250
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2016			
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	7.500	6.250	6.250
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-
Totale bezoldiging 2016	7.500	6.250	6.250
bedragen x €1			
Functiegegevens	dhr. G. Woltjers lid	mw. E.J. Bakelaar lid	dhr. H. Kox lid
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	6.250	6.250	6.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.500	16.500	16.500
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	6.250	6.250	6.250
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2016			
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	1/3 – 31/12
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	6.250	6.250	4.688
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-
Totale bezoldiging 2016	6.250	6.250	4.688
bedragen x €1			dhr. C. Wigmans
Functiegegevens	lid		
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 – 31/12		
Bezoldiging			
Bezoldiging	6.250		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.500		
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.		
Totale bezoldiging	6.250		
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.		
Gegevens 2016			
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01/01 – 31/12		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	6.250		
Beloningen betaalbaar op termijn	-		
Totale bezoldiging 2016	6.250		

2. UITKERINGEN WEGENS BEËINDIGING DIENSTVERBAND AAN TOPFUNCTIONARISSEN MET OF ZONDER DIENSTBETREKKING

Het Alfa-college heeft in 2017 geen uitkeringen gedaan wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking.

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2017 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

	2017 EUR	begroting 2017 EUR	2016 EUR
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Materiële vaste activa			
Afschrijving gebouwen	3.240.496	3.010.500	2.920.226
Afschrijving inventaris	1.373.688	1.412.500	1.372.762
Afschrijving financiële vaste activa	44.090	39.000	62.557
Afschrijving lease Capgemini	879.913	855.000	886.951
Afschrijving inhaal	0	0	138.428
Totaal afschrijvingen	5.538.187	5.317.000	5.380.924

TOELICHTING:

4.2.2. Afschrijvingen vaste activa

De afschrijvingen liggen in lijn met de begroting en de realisatie 2016 met uitzondering van de afschrijving op gebouwen. Hierin is in 2017 opgenomen een inhaalafschrijving ad € 0,3 mln. in verband met de sloop van de gebouwdelen B en C van het gebouw aan de Voltastraat in Hoogeveen.

	2017 EUR	begroting 2017 EUR	2016 EUR
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	3.212.832	3.237.000	2.802.716
4.3.2 Verzekeringen	69.476	74.000	69.235
4.3.3 Onderhoud	612.948	710.000	503.608
4.3.4 Energie en water	610.337	789.000	707.847
4.3.5 Schoonmaakkosten	783.631	833.000	823.322
4.3.6 Heffingen	456.306	536.000	493.085
4.3.7 Overige	387.222	312.000	272.794
Totaal huisvestingslasten	6.132.752	6.491.000	5.672.607

TOELICHTING:

4.3.1 Huur

De huurkosten zijn met € 0,4 mln. gestegen ten opzichte van 2016 in verband met extra huur van sport- en lesruimten. Daarnaast heeft een eenmalige verrekening van balansposten in 2016 geleid tot lagere kosten in dat jaar.

4.3.4 Energie en Water

De kosten voor energie en water zijn gedaald ten opzichte van de begroting en 2016. Dit is te danken aan de zachte weersomstandigheden en het aangaan van een nieuw energiecontract met lagere prijzen.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten			
Administratie en beheer	149.075	135.000	130.922
Telefoon- en portokosten	763.907	806.000	753.777
Accountantskosten	67.917	75.000	99.198
Contributies	1.063.321	884.000	864.877
Software licenties	899.669	1.117.500	765.636
Diensten ICT	3.687.969	3.925.000	4.107.186
Diensten internet	13.162	7.000	6.505
	<u>6.645.020</u>	<u>6.949.500</u>	<u>6.728.101</u>

Toelichting:

4.4.1 Administratie- en beheerslasten

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: € 50.439 (2016: € 71.783).
- overige controleopdrachten: € 17.478 (2016: € 32.422).
- adviesdiensten: € 0 (2016: € 0)
- andere niet-controlediensten: € 0 (2016: € 7.629)

Bovenstaande honoraria voor onderzoek van de jaarrekening is gebaseerd op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2017 ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende 2017 zijn verricht, daarbij opgemerkt dat alle lasten betrekking hebben op Ernst & Young Accountants LLP.

Contributies: stijging van de kosten ten opzichte van 2016 wordt veroorzaakt door het afnemen van meer digitale examens en extra SPL-contributie door toename van het aantal studenten bij de aangesloten opleidingen in Hoogeveen.

Softwarelicenties: de kosten van softwarelicenties zijn € 0,2 mln. lager uitgevallen ten opzichte van de begroting. Dit wordt met name veroorzaakt door onderrealisatie op interne projecten.

	EUR	EUR	EUR
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Literatuur/abonnementen	73.743	103.000	91.872
Materiaalkosten	1.240.724	1.283.500	1.199.520
Inkoop materialen	617.274	706.500	578.383
Onderhoud/klein inventaris	597.102	461.000	472.087
Reprokosten	319.304	275.000	320.315
Leerlingactiviteiten	975.209	980.000	819.751
Examenkosten	517.435	649.000	539.295
Excursies	305.028	410.000	524.380
Inkoop Dienstverlening	161.987	144.000	176.648
Winkelprojecten	0	0	894
	4.807.806	5.012.000	4.723.145

TOELICHTING:

4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen

Onderhoud/klein inventaris: de stijging van de kosten wordt met name veroorzaakt door uitgevoerde, kleine onderhoudswerkzaamheden in onze gebouwen en door de aanschaf van klein materiaal.

Excursies: de daling van de kosten ligt in lijn met de daling van de baten. Zie 3.5.6.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
4.4.4 Overige			
PR-kosten	745.753	835.000	818.272
Verzekeringskosten	39.540	33.000	20.856
Afschrijving debiteuren	231.643	0	72.534
Bijdrage expl.kosten. Kluiverboom	205.333	100.000	100.000
Kantinekosten	855.698	568.000	739.004
Tegemoetkoming schoolkosten	219.475	0	798
	2.297.442	1.536.000	1.751.464
Totaal overige lasten	13.750.268	13.497.500	13.202.710

TOELICHTING:

4.4.4 Overige

PR-kosten: de PR-kosten zijn lager dan de begroting en de realisatie 2016 doordat bij meerdere PR-activiteiten een accentverschuiving in de uitvoering heeft plaatsgevonden die tot een besparing van de kosten heeft geleid.

Kantinekosten: de kantinekosten zijn gestegen ten opzichte van de begroting. Deze mutatie ligt in lijn met een hogere omzet vanwege met name de toename in deelnemers waardoor eveneens de inkoopkosten zijn gestegen.

Tegemoetkoming schoolkosten: tegenover deze kosten staat een geormerkte subsidieregeling van OC&W. Deze regeling is eind 2016 in gegaan. In 2017 is er veel aandacht vanuit het Alfa-college besteed aan deze regeling en is actief bekendheid aan deze regeling gegeven. Mede hierdoor liggen de kosten in 2017 fors hoger dan in 2016.

	2017	begroting 2017	2016
	EUR	EUR	EUR
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	7.578	10.000	11.812
5.5 Rentelasten (-/-)	1.657.408-	1.640.000-	1.780.444-
Totaal financiële baten en lasten	1.649.830-	1.630.000-	1.768.632-
7 Resultaat deelnemingen			
Resultaat deelnemingen	436.272	450.000	450.943

TOELICHTING:

7. Resultaat deelnemingen

Onder het resultaat deelnemingen is het resultaat van het Alfa-college in de CV LOC+ opgenomen over het jaar 2017.

De CV zorgt voor de exploitatie van het LOC te Hardenberg.

VOORSTEL TOT BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

B.10 VOORSTEL TOT BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

	2017 EUR
Algemene reserve	
Regulier onderwijs	3.864.491
Bestemmingsreserve Publiek	
Reserve vavo	321.630-
Reserve contractactiviteiten	170.286
Reserve educatie	0
Reserve cursusgeld	118.805
Boekenreserve	161.752-
	194.291-
Bestemmingsreserve Privaat	
Reserve inburgering	23.215-
	23.215-
Totaal	3.646.985

VOORSTEL TOT BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

B.10 VOORSTEL TOT BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

	2017 EUR
Algemene reserve	
Regulier onderwijs	3.864.491
Bestemmingsreserve Publiek	
Reserve vavo	321.630-
Reserve contractactiviteiten	170.286
Reserve educatie	0
Reserve cursusgeld	118.805
Boekenreserve	161.752-
	194.291-
Bestemmingsreserve Privaat	
Reserve inburgering	23.215-
	23.215-
Totaal	3.646.985

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

B.11 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er is geen sprake van gebeurtenissen na balansdatum die invloed hebben op de situatie per balansdatum.

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

B.11 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er is geen sprake van gebeurtenissen na balansdatum die invloed hebben op de situatie per balansdatum.

BIJLAGEN DEEL B

BIJLAGE 1 - EXPLOITATIEREKENING CONTRACTACTIVITEITEN 2017

	2017 EUR	begroting 2017 EUR	2016 EUR
3 Baten			
3.4 Baten in opdracht van derden	612.885	375.000	561.512
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	274.605	245.500	233.457
4.4 Overige lasten	91.994	22.000	82.253
Totaal lasten	366.599	267.500	315.710
Saldo baten en lasten	246.286	107.500	245.802
bijdrage centrale kosten			
Personeel	33.000-	33.000-	33.000-
Huur	27.000-	27.000-	27.000-
Materieel	16.000-	16.000-	16.000-
	76.000-	76.000-	76.000-
Exploitatieresultaat	170.286	31.500	169.802

BIJLAGEN DEEL B

BIJLAGE 1 - EXPLOITATIEREKENING CONTRACTACTIVITEITEN 2017

	2017 EUR	begroting 2017 EUR	2016 EUR
3 Baten			
3.4 Baten in opdracht van derden	612.885	375.000	561.512
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	274.605	245.500	233.457
4.4 Overige lasten	91.994	22.000	82.253
Totaal lasten	366.599	267.500	315.710
Saldo baten en lasten	246.286	107.500	245.802
bijdrage centrale kosten			
Personeel	33.000-	33.000-	33.000-
Huur	27.000-	27.000-	27.000-
Materieel	16.000-	16.000-	16.000-
	76.000-	76.000-	76.000-
Exploitatieresultaat	170.286	31.500	169.802

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

C.1 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Ontbreekt op deze plek en wordt ten tijde van de afgifte van de controlerend accountant beschikbaar gesteld en als separaat document bijgevoegd.

[Klik hier voor de controleverklaring als separaat document.](#)

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

C.1 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Ontbreekt op deze plek en wordt ten tijde van de afgifte van de controlerend accountant beschikbaar gesteld en als separaat document bijgevoegd.

[Klik hier voor de controleverklaring als separaat document.](#)

STATUTAIRE BEPALINGEN INZAKE RESULTAATBESTEMMING

C.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.

STATUTAIRE BEPALINGEN INZAKE RESULTAATBESTEMMING

C.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.

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

C.3 GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Bestuursnummer: 31109

Naam instelling: Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland (Alfa-college)

KvK 41011946

Adres: Boumaboulevard 573

Postadres: Postbus 212

Postcode / Plaats: 9700 AE GRONINGEN

Telefoon: +31 (0)50-597 3000

E-mail: cvb@alfa-college.nl

Internetsite: www.alfa-college.nl

Contactpersoon: dhr. R.J. Drent MBA

Telefoon: +31 (0)88-334 2075

E-mail: rj.drent@alfa-college.nl

Brinnummer: 25LU

Naam: Alfa-college

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

C.3 GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Bestuursnummer: 31109

Naam instelling: Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland (Alfa-college)

KvK 41011946

Adres: Boumaboulevard 573

Postadres: Postbus 212

Postcode / Plaats: 9700 AE GRONINGEN

Telefoon: +31 (0)50-597 3000

E-mail: cvb@alfa-college.nl

Internetsite: www.alfa-college.nl

Contactpersoon: dhr. R.J. Drent MBA

Telefoon: +31 (0)88-334 2075

E-mail: rj.drent@alfa-college.nl

Brinnummer: 25LU

Naam: Alfa-college

DOWNLOAD



CONTACT

Alfa-college

Boumaboulevard 573

9723 ZS Groningen

Telefoonnummer: 050-5973000

E-mail: communicatie@alfa-college.nl

Website: www.alfa-college.nl

PERSINFORMATIE



BEGRIPPENLIJST

