

a-college

Geïntegreerd jaardocument 2020

In dit Geïntegreerd Jaardocument vindt u onze inhoudelijke en financiële verantwoording voor 2020. In het voorwoord gaan we in op onze huidige positie en de uitdaging die deze met zich meebrengt voor 2021.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	7
Highlights van 2020	8
BESTUURSVERSLAG	
	12
	13
Voorwoord	13
1 Alfa-college	16
1.1 Strategisch beleid	17
1.2 Organisatie	17
1.3 Organigram en crisisorganisatie	23
1.4 Juridische structuur	24
1.5 Raad van Toezicht	26
1.6 Naleving Governance Code	28
1.7 Evaluatie College van Bestuur	29
1.8 Ondernemingsraad	30
1.9 Studentenraad	32
1.10 Instellingsadviesraad	36
1.11 Belanghebbenden	37
2 Onderwijsontwikkelingen	38
2.1 Instellingsbrede onderwijsontwikkelingen	39
2.1.1 Onderwijsontwikkelingen	39
2.1.2 Kwaliteitsagenda	41
2.1.3 Practoraat 'Verschillen waarderen'	45
2.1.4 Lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie'	46
2.1.5 Lectoraat 'Ondernemen in verandering'	47
2.2 Locatiespecifieke onderwijsontwikkelingen	48
2.2.1 Koersuitspraak 1	48
2.2.2 Koersuitspraak 2	53
2.2.3 Koersuitspraak 3	58

3 Onderwijs en examinering	63
3.1 Studiesucces	64
3.2 Studenttevredenheid	64
3.3 Passend onderwijs	66
3.4 Keuzedelen	68
3.5 Aanpassingen MBO-opleidingenaanbod	69
3.6 VAVO, Educatie en Inburgering	70
3.6.1 VAVO	70
3.6.2 Educatie en Inburgering	71
3.7 Kwaliteitsverbetering onderwijs en examinering	73
3.7.1 Kwaliteitsborging	73
3.7.2 Onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs	73
3.7.3 Interne audits	73
3.7.4 Examinering	74
3.8 Afwijking onderwijstijd	74
3.9 Burgerschap	75
3.10 Veilige school	80
3.11 Internationalisering	82

4 Personeel	85
4.1 Strategisch personeelsplan	86
4.2 Duurzame inzetbaarheid	86
4.2.1 Vitaliteitsbeleid	86
4.2.2 Verzuim en inzetbaarheid	87
4.2.3 Afspraakbanen	89
4.2.4 Medewerkersonderzoek	89
4.2.5 Werkdrukplan	90
4.3 Professionalisering	91
4.3.1 Professionalisering medewerkers	91
4.3.2 Leiderschapsprogramma	94
4.3.3 DO!	95
4.4 Mobiliteit	95
4.4.1 Loopbaanontwikkeling	95
4.4.2 Door- en uitstroom	96
4.4.3 Ontwikkelingen functiegebouw	97
4.5 BVMBO	97
5 Bedrijfsvoerende processen	99
5.1 Facilitaire processen en risico-inventarisatie	100
5.2 Digitalisering en onderwijslogistiek	102
5.3 Marketing, communicatie en voorlichting	103
5.4 Informatiebeveiliging en privacy	104
6 Financiën	109
6.1 Toelichting College van Bestuur	110
6.2 Treasuryverslag, vermogenspositie en kengetallen	113
6.3 Analyse van de verschillen tussen de realisatie en de begroting	116
6.4 Vooruitblik en begroting 2021	117
7 Continuïteit	120
7. Continuïteitsparagraaf	121

8 Notitie Helderheid	133
Notitie Helderheid	134
9 Bijlagen Bestuursverslag	137
Bijlage 1 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid	138
Bijlage 2 Aantal deelnemers	138
Bijlage 3 Resultaten studententevredenheid	140
Bijlage 4 Onderwijsresultaten	140
Bijlage 5 Beroepsopleidingsaanbod	141
Bijlage 6 Personeel	142
6.1 Formatie	142
6.2 Samenstelling personeelsbestand	143
6.3 Loopbaan en ontwikkeling	144
Bijlage 7 Invloed belanghebbenden	146
Bijlage 8 Samenstelling RvT, OR, SR en IAR	147
Bijlage 9 (Neven) functies CvB en RvT	149
Bijlage 10 Realisatie Kwaliteitsafspraken	150
10.1 Gedetailleerd overzicht kwaliteitsafspraken december 2020	150
10.2 Betrokkenheid studenten, docenten, partners in de regio en interne stakeholders bij de Kwaliteitsagenda	168
10.3 Bijlage Verantwoording middelen	171
JAARREKENING	
1. Balans per 31-12-2020 na resultaatsbestemming	172
Balans per 31-12-2020 na resultaatsbestemming	173
2. Staat van Baten en Lasten over 2020	175
Staat van Baten en Lasten over 2020	176
3 Kasstroomoverzicht 2020	177
Kasstroomoverzicht 2020	178
4 Grondslagen voor de jaarrekening	179
Grondslagen voor de jaarrekening	180

5 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	188
Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	189
6 Model G: verantwoording subsidies	198
Model G: Verantwoording subsidies	199
7 Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen	201
Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen	202
8 Verbonden partijen	204
Verbonden partijen	205
9 Toelichting op de Staat van Baten en Lasten	207
Toelichting op de Staat van Baten en Lasten	208
10 Voorstel tot bestemming van het resultaat	220
Voorstel tot bestemming van het resultaat	221
Gebeurtenissen na balansdatum	222
Gebeurtenissen na balansdatum	223
OVERIGE GEGEVENS	
1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	224
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	225
2 Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming	230
Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming	231
3 Gegevens over de rechtspersoon	232
Gegevens over de rechtspersoon	233



Managementsamenvatting

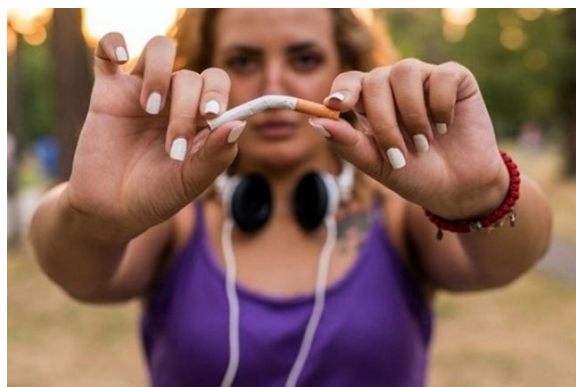
Highlights van 2020

Januari

LLO samenwerking scholen

Maandag 13 januari is het Tech-savvy traject van start gegaan. De ondertekening van de intentieverklaring tot samenwerking tussen Alfa-college, Drenthe College, Noorderpoort, Openbaar Onderwijs Groningen en Bossers & Cnossen vond plaats in Noorderpoort Kasteel.gro, waar Tech-savvy gevolgd gaat worden. Dit traject voor toekomstbestendig leven, leren en werken is bedoeld voor alle medewerkers van de deelnemende onderwijsinstellingen.

[Lees meer>>](#)



Februari

Training 'stoppen met roken' voor studenten

In februari werd in Hoogeveen de allereerste training 'Stoppen met roken' van Allen Carr voor studenten gehouden. Op 4 februari vond deze training plaats in de Ambiance aan de Voltastraat. Het komt niet vaak voor dat een school dit aanbiedt, maar het Alfa-college hecht waarde aan de gezondheid van haar studenten.

[Lees meer>>](#)

Maart

Landelijke TaalHelden Publieksprijs voor 2 van onze studenten

Onze cursisten Henk Bruinink en Henk Bijholt hebben dinsdag 3 maart de landelijke TaalHelden Publieksprijs gewonnen. Henk en Henk kregen de meeste stemmen van het publiek en wonnen daarmee als duo deze categorie. De TaalHeldenprijs is door de Stichting Lezen & Schrijven in het leven geroepen om mensen en organisaties in het zonnetje te zetten die zich inzetten voor het terugdringen én voorkomen van laaggeletterdheid.

[Lees meer>>](#)





April

Alfa's Goud, deze keer online

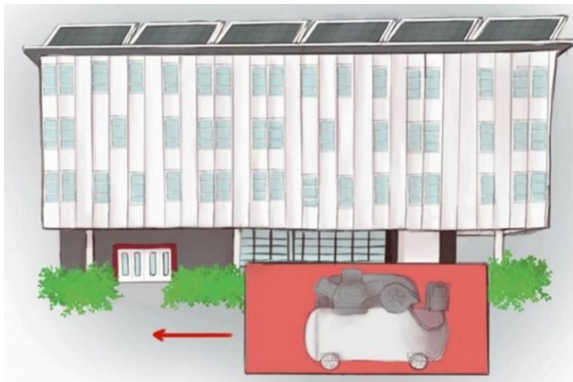
Wie was het Beste leerbedrijf, de Beste praktijkopleider, de Beste docent, de Beste student en de Beste student buitencategorie van dit schooljaar? Geen volle zaal dit keer, wel een druk bezocht kanaal: tijdens het allereerste online event van het Alfa-college werd de uitslag op dinsdagavond 7 april live via YouTube bekend gemaakt.

[Lees meer>>](#)

Mei

Studenten nemen coronatesten af

Deze helden werkten in een coronatent bij Bethesda ziekenhuis in Hogeveen en namen tests af om te onderzoeken of iemand besmet is met het virus. Oud-student Mayke heeft twee van onze huidige studenten Doktersassistent ingewerkt. [Klik hier](#) voor het filmpje



Juni

Studenten winnen prijs voor meest innovatieve idee

Studenten Pepijn Root, Ashanti Talens en Glenn Groenhuis van het Alfa-college hebben bij de internationale wedstrijd Energy Challenge met hun perslucht-batterij de prijs voor meest innovatieve idee gewonnen. Tijdens deze challenge, die is georganiseerd vanuit het internationale samenwerkingsproject Energyducation, onderzochten veertig van onze studenten [Engineering Installatie- en Elektrotechniek](#) (I&E) en [Human Technology](#) en die uit Spaans Baskenland, Zwitserland en Duitsland het energieverbruik van hun eigen schoolgebouw.

[Lees meer>>](#)

Juli

Diploma-uitreiking in coronatijd

Iedere locatie deed het op haar eigen ludieke manier; de diploma-uitreiking voor de studenten die in 2020 hun MBO diploma behaalden. De 189 studenten van onze locatie Boumaboulevard kregen hun diploma overhandigd in het stadion van FC Groningen. Een mooi moment, helaas zonder publiek, maar met mooie woorden én een livestream voor de kijkers thuis!



Augustus

Nieuwe opleiding commercieel energie technicus

We startten in augustus 2020 met de nieuwe BOL-opleiding Commercieel Energie Technicus. De opleiding is geïnitieerd vanuit Fieldlab Practice in samenwerking met bedrijven en Gas 2.0 en staat volledig in het teken van de energietransitie. Onze studenten maakten kennis met nieuwe technieken op het gebied van duurzame energie.

[Lees meer>>](#)

September

Alfa-college eerste roc met bibliotheek op school

Op 1 september ondertekenden Joze Kienstra, opleidingsmanager van het Alfa-college locatie Kluiverboom, en Rachel van den Hoogen, bestuurder van Biblionet Groningen, de samenwerkingsovereenkomst voor de duur van drie jaar. Gezamenlijk dragen ze bij aan het vergroten van het leesplezier, de leesmotivatie en het leesgedrag van de studenten. De studenten worden dan ook actief betrokken bij de samenstelling van de collectie van 'De Bibliotheek op school'. [Lees meer>>](#)





Oktober

Duurzaam en circulair bouwen aan de toekomst

De verbouwing van onze locatie aan de Voltastraat in Hoogeveen bevindt zich in de laatste fase. De nadruk bij de verbouw ligt op duurzaamheid en circulair werken. Kijken naar hergebruik van materiaal, waar kunnen we overbodige materialen weer toepassen? Onze studenten bouwen mee aan de toekomst en doen waardevolle ervaring op voor later! [klik hier](#) voor de video.

November

Bouw tiny house op waterstof gestart

Donderdag 26 november is de bouw van het Waterstof Tiny House officieel van start gegaan op het Alfa-college in Hoogeveen. Voor het mobiele tiny house wordt gebruik gemaakt van duurzame en circulaire materialen. De oplevering staat gepland in het voorjaar van 2021. [Lees meer >>](#)



December

Publieksprijs SustainaBul MBO

Het Alfa-college is trots op het behalen van de tweede plaats. Het is een bewijs dat we met de studenten écht meer waarde creëren voor een betere wereld. Het Alfa-college gelooft, net als SustainaBul-initiatiefnemer 'Leren voor morgen', met Claudy Jongstra écht het verschil te maken. Ze is een belangrijke inspirator voor de studenten, medewerkers en het netwerk in de regio om duurzaam te denken en te doen. Naast de publieksprijs is het Alfa-college op de 5e plaats van de officiële ranking terecht gekomen, de jaarlijkse ranglijst van duurzaamheid van het Middelbaar beroepsonderwijs. [Lees meer>>](#)

Hoera!
Publieksprijs SustainaBul MBO: het Alfa-college wordt 2e

Het Alfa-college was genomineerd voor de publieksprijs SustainaBul MBO. Onze samenwerking met kunstenaar en activiste Claudy Jongstra is 2e geworden. Een bewijs dat we met de studenten echt meer waarde creëren voor een betere wereld. Bedankt!

SustainaBul MBO

Alfa-college

omgeving
curriculum
didactiek
visie
bedrijfsvoering
professionalisering

Voorwoord

We kijken terug op een bijzonder jaar. Een jaar waarin we slagvaardigheid, bevologenheid en creativiteit moesten laten zien. We waren volop in ontwikkeling om ons onderwijs op nieuwe manieren vorm te geven. Een situatie die ook nu nog voortduurt. De crisis maakt duidelijk hoe belangrijk het is dat we elkaar fysiek kunnen ontmoeten om samen te kunnen leren en werken. We zijn blij dat we gelegenheid hadden om kwetsbare studenten op te vangen, praktijklessen te geven, examens af te nemen en studenten extra begeleiding te bieden door middel van inhaal- en ondersteuningsprogramma's. We zijn trots op het Alfa-college. We zijn onder de indruk van de bevologenheid en creativiteit van onze medewerkers en partners en we danken hen voor hun flexibiliteit, betrokkenheid en inzet.

In dit jaarverslag leggen wij verantwoording af over de realisatie van onze strategische doelstellingen in 2020, zoals geformuleerd in ons strategisch beleid, te vinden op www.samenondernemendleren.nl.

Als Alfa-college willen we door het creëren van uitdagende leersituaties een duurzaam effect realiseren op mens, regio en wereld. In 2020 hebben we de basis gelegd voor de beweging naar een Leven Lang Ontwikkelen, waarin we ons richten op werkenden en (nog) niet-werkenden. Leven Lang Ontwikkelen is één van onze belangrijkste strategische doelen en hangt nauw samen met de flexibilisering en digitalisering van leerprocessen. Op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen werken we nauw samen met andere onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden.

Naast LLO zijn er nog twee andere thema's waarop we met veel partners samen werken: duurzaamheid en vitaliteit. In 2020 deden we voor het eerst mee aan de SustainaBulMBO en mochten we een mooie 5^e plaats bereiken. Er is hard gewerkt aan de circulaire verbouw van onze locatie in Hoogeveen. We zijn trots op het mooie resultaat en zien dat onze locatie in Hoogeveen een (kennis-) centrum wordt voor de regio op het gebied van circulariteit en duurzaamheid. In Groningen werken we samen met overheid en bedrijfsleven aan de ontwikkeling van een Techniek- en Duurzaamheidscampus op het voormalige Suikerunieterrein en een Vitaliteitscampus in het Kardingengebied. Deze campussen moeten centra worden voor leren en innovatie, waar onderwijs en bedrijfsleven in verbinding met de omgeving samenwerken en kennis en krachten bundelen.

Ook als werkgever en facilitair bedrijf investeren we in duurzame oplossingen, bijvoorbeeld op het gebied van mobiliteit, inkoop en huisvesting. Daarnaast faciliteren we onze medewerkers en studenten om zo vitaal mogelijk te blijven, bijvoorbeeld via ons programma Fit for Life. In 2020 hebben we het welzijn van onze studenten en medewerkers regelmatig gepeild. We zien de veerkracht van onze studenten en medewerkers afnemen naarmate de crisis langer duurt en blijven daarom investeren in persoonlijk contact, zowel tussen studenten en docenten als tussen medewerkers en studenten onderling. Daarnaast geven we medewerkers de ruimte om op basis van zorgvuldige afwegingen de juiste prioriteiten te stellen. We zijn trots op de uitkomsten van het medewerkersonderzoek dat we in het najaar van 2020 hebben uitgevoerd. Door deze uitkomsten mogen we het logo 'World-class Workplace' voeren.

Het Alfa-college is financieel gezond. We zijn blij met de extra financiële middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs voor 2021. Dit stelt ons in staat om onze studenten de ondersteuning te bieden die ze nodig hebben en ook in 2021 onze plannen te realiseren. De inzet en betrokkenheid, die we sinds het begin van de crisis ervaren hebben, geeft ons het vertrouwen dat we ook in 2021 samen van betekenis kunnen zijn voor onze studenten, regio en wereld.

College van Bestuur,

Wim Moes, voorzitter

Enno van der Werff, lid



1 Alfa-college

1.1 Strategisch beleid

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

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

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

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

Onze waarden zijn niet veranderd ten opzichte van de vorige strategische periode. Wel hebben we de toelichting erbij aangepast:

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

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

1.2 Organisatie

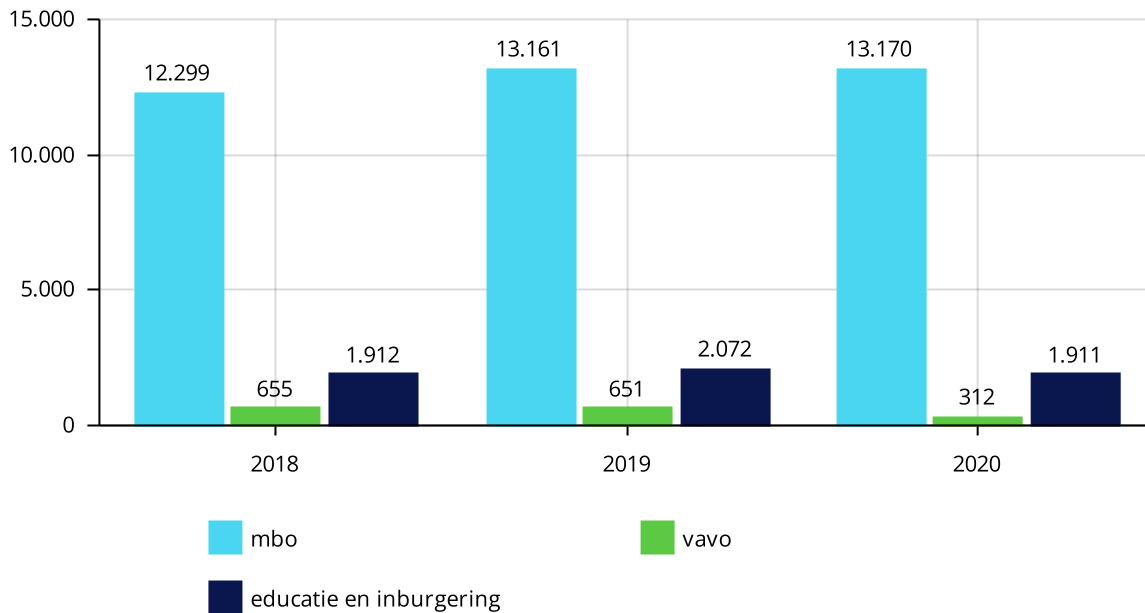
Profiel van de organisatie

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

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

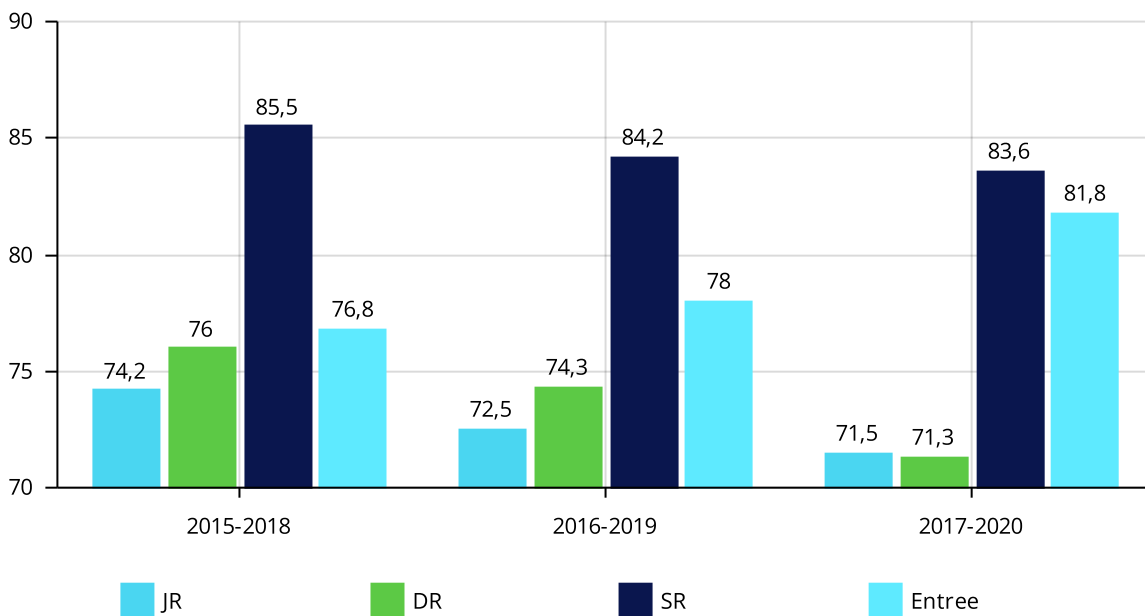
Ruim 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1340 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

Aantal studenten



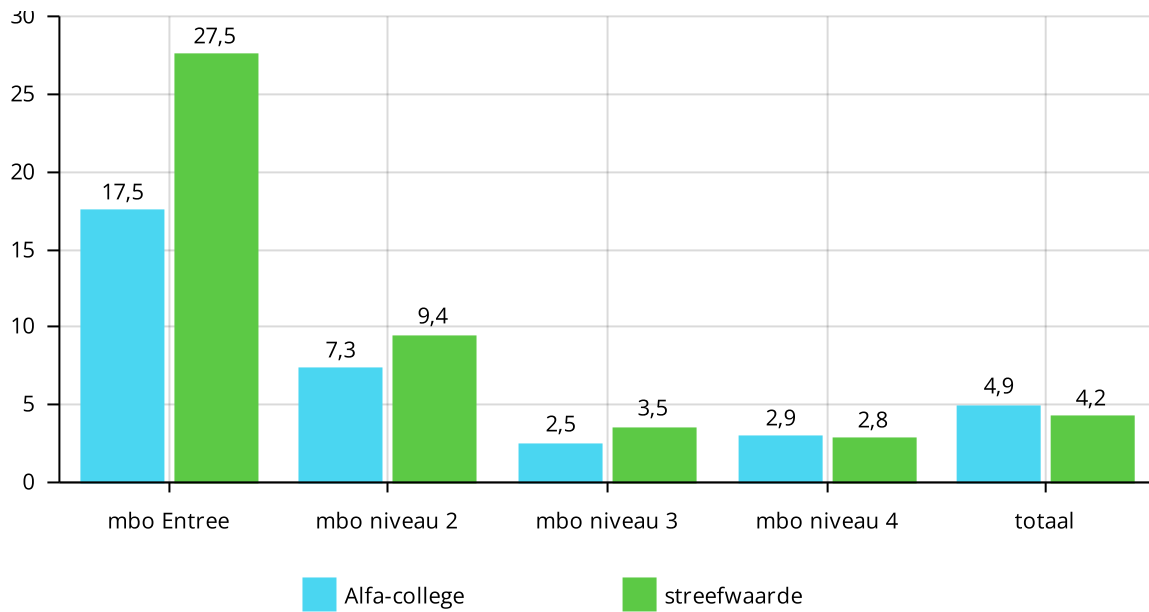
Peildatum 14 april 2021, bij de mbo-studenten gaat het om zowel bekostigde als onbekostigde studenten beroepsonderwijs

Jaar-, Diploma- en Startersresultaat en rendement Entree

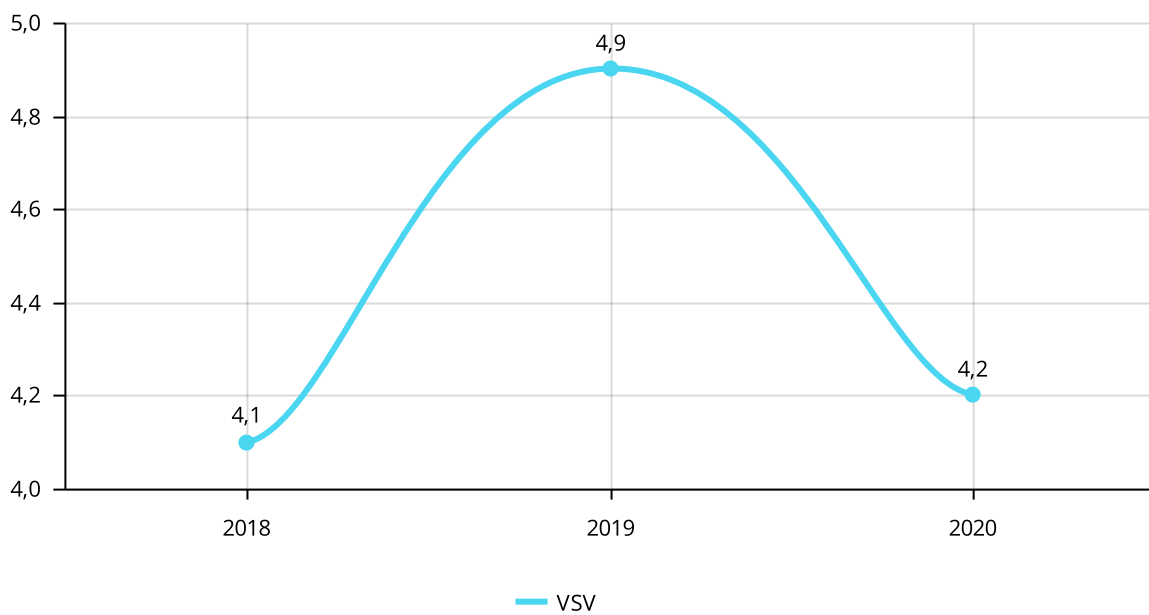


Percentage Vroegtijdig Schoolverlaten (VSV) per niveau

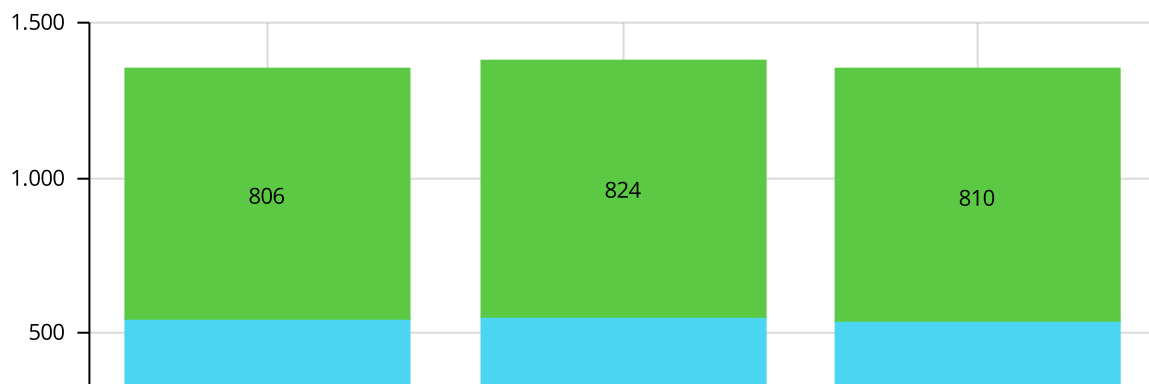
~

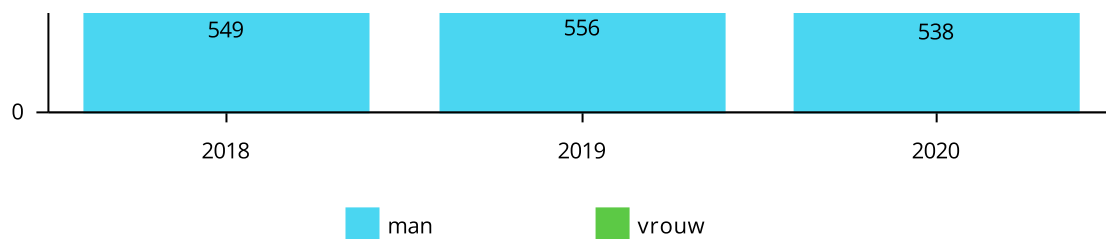


Percentage Vroegtijdig Schoolverlaten (VSV)

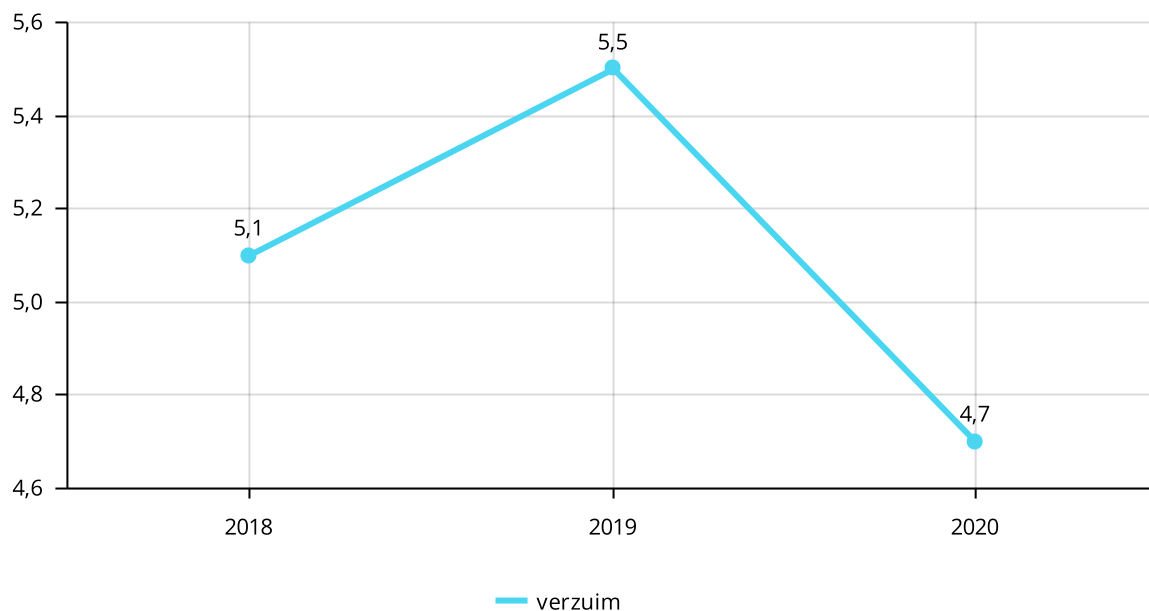


Aantal medewerkers





Verzuim



Menselijke maat

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

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

Tabellen menselijke maat deelnemers

Vraag	score JOB 2018*	score DeTeO 2019*	score JOB 2020*
Heb je goed contact met je docenten?	3,8	3,8	3,5
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,5	3,5
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	3,9	3,7	3,7

Vraag	score JOB 2018*	score DeTeO 2019*	score JOB 2020*
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	75 procent weet dat	3,5	3,0
Voel je je veilig op school?	4,1	3,9	4,2
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,9	3,7	3,8

* de scores zijn bepaald op een 5-puntsschaal

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

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

Tabellen menselijke maat medewerkers

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

Organisatieontwikkeling en besturingsfilosofie

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

Deze organisatieontwikkeling geven we vorm via het programma DO! ([zie ook paragraaf 4.3.3](#)). Daarnaast zien we dat steeds meer teams werken met methodieken als Stichting Leerkracht, Continu Verbeteren en Lean, waarin delen en leren een centraal thema is. Dit zien we ook terug in de ontwikkeling van het directeurenoverleg. De directeuren hebben in 2020 de inhoud en vorm van hun gezamenlijk overleg een kwalitatieve impuls gegeven, onder andere door een scheiding aan te brengen tussen 'run' en 'change'. Het collectieve leiderschap krijgt mede daardoor steeds meer vorm, zoals onder andere terug te zien is in de manier waarop zij gezamenlijk leiding hebben gegeven tijdens de pandemie en aan de totstandkoming van de begroting 2021.

Christelijke Identiteit

Jaarthema

Voor het schooljaar 2020-2021 is 'Wees moedig!' als jaarthema gekozen door de studenten Mediavormgever. Helaas is er vanwege ziekte, andere werkzaamheden van de regisseurs en wisseling van drukkerij dit jaar geen boekje verschenen.

Idé-team

Het Idé-team bestaat uit vijf personen; vier schoolpastores en een identiteitsmedewerker.

Het afgelopen jaar vroeg corona om een flink aanpassingsvermogen om op een betekenisvolle manier invulling te geven aan het Schoolpastoraat.

Diverse mooie plannen voor activiteiten ten spijt heeft de pandemie ons teruggeworpen op onze basistaak pastoraat: 'Er Zijn', aandacht hebben voor het individu en de levensvragen.

Daarnaast hebben we veel activiteiten digitaal vorm gegeven via de mail, AlfaConnect en Instagram. Er zijn veel filmpjes, teksten, verhalen, etc. ter bemoediging en bezinning via deze digitale wegen verspreid.

Vieringen en bijzonderheden op locaties

De diverse vieringen hebben door de pandemie een eigen vorm en inhoud gekregen. We hebben verschillende Sway's en filmpjes gemaakt met verhalen, gedichten en muziek. Deze zijn verspreid onder medewerkers en studenten. De activiteiten zijn dus vooral digitaal en meer samen (locatieoverstijgend) vormgegeven.

- Op deze wijze is er ook aandacht geweest voor de week van diversiteit. Op bijna alle locaties is er een gezamenlijk moment van het 'hijzen van de regenboogvlag' geweest. Daarnaast waren er veel digitale activiteiten, waaronder een filmpje met een interview met een studente, en enkele fysieke activiteiten. Op de locatie Kardingse zijn regenboogpakketten uitgedeeld om tijdens de les aandacht te hebben voor dit onderwerp en werd buiten samen iets lekkers genuttigd.
- In de laatste 2 maanden is er op de locaties Hoogeveen, Hardenberg en Boumaboulevard gelegenheid geboden om een lichtje te branden voor mensen die gemist worden.
- Kerst heeft dit jaar vooral aandacht gekregen in klassenverband, middels online bingo's en andere spelvormen. Op enkele locaties zijn er fysieke activiteiten geweest om stil te staan bij Kerst, zoals acties voor de voedselbank, het Glazen Huis en het schrijven van kaarten. Deze activiteiten zijn succesvol verlopen en leverden positieve reacties op vanuit AZC/zorginstellingen en de voedselbank.

Rust, Ruimte en Reflectie

Daar waar het mocht zijn ook in 2020 medewerkers twee dagen op retraite geweest in het stiltecentrum van de Willibrords abdij in Doetinchem. De dagen in februari, juni en november konden gelukkig doorgaan. Het crisisteam Corona heeft voor deze activiteit toestemming gegeven, omdat er bij meerdere medewerkers juist op dat moment behoefte was om even op adem te komen.

En verder ...

Ondanks dat het soms moeizaam was om in contact te komen hebben we afgelopen jaar wederom vele goede, intense, mooie en verdrietige gesprekken gevoerd. Thema's in de gesprekken waren vooral: zorgen om gezondheid van zichzelf of naasten, zorgen om de toekomst, uitzichtloosheid en eenzaamheid.

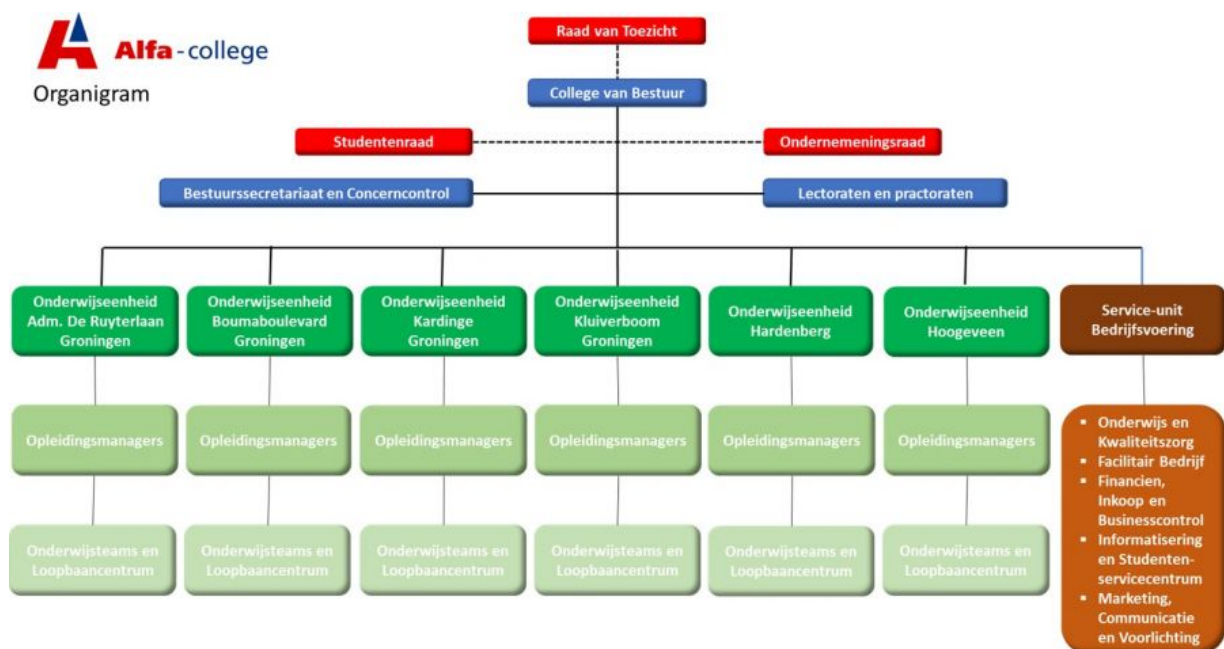
In de loop van het jaar merkten wij dat studenten en docenten moe waren van het vele online lesgeven. Daarom wordt er nu meer gekeken naar fysieke activiteiten die in kleine groepen veilig te doen zijn. Dit zijn de meer tastbare vieringen.

Geestelijke verzorging/pastoraat behoort tot de vitale beroepen en dat maakt dat, daar waar dit kon en de ander dit ook wilde, we ook tijdens de strenge lockdownperiode bij voorkeur live contacten hebben gehad met studenten en medewerkers. Dit is mede belangrijk, omdat verschillende studenten zich thuis onvoldoende veilig voelen om via Teams in gesprek te gaan over dat wat hen bezig houdt. Ouderwets bellen bleek ook weer effectief te zijn.

Geen jaar van harde cijfers, maar een jaar van beschikbaar en aanwezig zijn, veel digitale activiteiten en kleine fysieke activiteiten, een bewogen jaar.

1.3 Organigram en crisisorganisatie

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



Crisisorganisatie coronavirus

In maart 2020 hebben we, net als alle andere onderwijsinstellingen in Nederland, binnen enkele dagen de omslag gemaakt naar leren en werken vanuit huis. Toen hadden we niet verwacht dat deze situatie langer dan een jaar zou voortduren. In deze paragraaf beschrijven we hoe we onze crisisorganisatie hebben ingericht, wat onze belangrijkste besluiten zijn geweest en hoe we de impact van de pandemie op onze studenten, het onderwijs en de medewerkers monitoren.

Na aanvang van de pandemie heeft het College van Bestuur ervoor gekozen een klein en slagvaardig crisisteam in te richten. Dit team bestaat uit de directeur bedrijfsvoering, de woordvoerder en een bestuurssecretaris en fungeert als linking pin richting het College van Bestuur en directeuren, externe partijen zoals gemeente en Veiligheidsregio en interne stakeholders zoals de Ondernemingsraad, de Studentenraad en de Raad van Toezicht.

Besluitvorming wordt voorbereid in het directeurenoverleg, aangevuld met betrokken managers bedrijfsvoering. De directeuren kwamen tot aan de zomervakantie wekelijks bij elkaar. Het crisisteam rapporteerde wekelijks in het College van Bestuur en legde daar de voorstellen vanuit het directeurenoverleg ter besluitvorming voor. Zowel de Ondernemingsraad als de Studentenraad en de Raad van Toezicht zijn door het College van Bestuur regelmatig geïnformeerd over de ontwikkelingen en waar nodig formeel betrokken.

Op onderdelen zijn er werkgroepen in het leven geroepen, zoals de Taskforce Examinering voor het begeleiden van de aangepaste examinering en diplomering en een werkgroep die de start van het nieuwe schooljaar voorbereidde.

In onze aanpak van deze crisis hebben we steeds contact gezocht met de MBO-raad, de ons omliggende ROC's, de betrokken gemeenten en veiligheidsregio's. We hebben onze maatregelen met elkaar afgestemd en zoveel mogelijk gekozen voor een eenduidige boodschap vanuit de noordelijke ROC's.

Hieronder een opsomming van de belangrijkste besluiten die wij genomen hebben in het kader van het coronavirus:

- Verstrekken van laptops aan studenten die zelf niet over dergelijke devices beschikken;
- Opvang op school van studenten met een kwetsbare thuissituatie. Tijdens de eerste lockdownperiode konden ook studenten van Noorderpoort in Groningen bij ons terecht.
- Aanstellen van i-coaches om docenten te ondersteunen bij het inrichten van online onderwijs;
- Besluitvorming n.a.v. de servicedocumenten mbo, zoals het aangepaste diplomabesluit en doorstroom mbo-hbo;
- Het tijdelijk stopzetten van de woon-werkvergoeding;
- Tegemoetkoming vanwege het verplicht thuiswerken;
- Opstartprotocol schooljaar 2020-2021;
- De verplichting tot het dragen van een mondkapje bij beweging in onze gebouwen;
- Afspraken over het gebruik van microfoon en camera tijdens online lessen;
- Thuiswerkregeling tot 1 juli 2021.

Om zicht te hebben op de gevolgen van het coronavirus voor onze studenten, het onderwijs en onze medewerkers hebben we gedurende het hele jaar een aantal monitoren ingezet. Voorbeelden hiervan zijn peilingen en rapportages m.b.t. gemelde besmettingen, het welzijn van studenten, het welzijn van medewerkers, stagetekorten en kwalitatieve gesprekken met opleidingsmanagers. In november heeft het crisisteam een tussenrapportage opgesteld ten behoeve van directeuren, College van Bestuur, Ondernemingsraad en Studentenraad.

In dit jaarverslag wordt in de verschillende hoofdstukken nader ingegaan op de impact van het coronavirus.

1.4 Juridische structuur

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het verzorgen en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting en verantwoordelijk voor de algehele gang van

zaken binnen de stichting. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van het College van Bestuur en op de algemene gang van zaken in de stichting. Voor een aantal in de statuten vermelde onderwerpen dient het College van Bestuur vooraf goedkeuring te vragen aan de Raad van Toezicht.

In oktober 2020 zijn de statuten gewijzigd. Hiervoor waren drie aanleidingen:

- de inwerkingtreding van de Wet Bestuur Toezicht en Rechtspersonen in 2021;
- de wens om, ten behoeve van de continuïteit in bestuur en toezicht, de totale zittingstermijn van leden van de Raad van Toezicht, indien nodig, te kunnen verlengen tot maximaal 10 jaar;
- actualisatie, onder andere t.a.v. digitaal vergaderen.

De Raad van Toezicht heeft de statutenwijziging goedgekeurd voorafgaande aan de besluitvorming door het College van Bestuur. De gewijzigde statuten zijn gepubliceerd via de website van het Alfa-college.

Het Alfa-college was in 2020 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 activiteiten uitgevoerd t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast Alfa-college participeren Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen). In 2020 is besloten de stichting af te bouwen en op te heffen per 1 januari 2021. De activiteiten, het warme netwerk en de opgedane kennis zijn ondergebracht bij de afzonderlijke onderwijsinstellingen en de diverse samenwerkingspartners.
- Stichting Startershuis DOEN!: deze door Alfa-college samen met Avedis BV opgerichte stichting heeft als doel een bijdrage te leveren aan een (economisch) sterk en leefbaar platteland in Noordoost-Overijssel met name door het stimuleren van ondernemerschap.
- Coöperatie RegioOpleiders Zwolle U.A.: RegioOpleiders is een samenwerkingsverband van mbo en hbo onderwijsinstellingen en heeft een makel en schakelfunctie ten behoeve van het ontwikkelen en verzorgen van opleidingen in antwoord op scholingsvragen van in de Regio Zwolle gevestigde werkgevers (leven lang ontwikkelen).
- Coöperatie Mbo voorzieningen U.A.: het Alfa-college is lid van deze coöperatie waar alleen leden van de mbo-raad lid van kunnen worden. De coöperatie beheert twee voorzieningen: een voorziening voor vroegtijdig aanmelden en een voorziening voor centraal aanmelden. De leden van de coöperatie besluiten of ook andere voorzieningen beheerd gaan worden.

1.5 Raad van Toezicht

We kijken terug op een bijzonder jaar waarin we, vanwege het coronavirus, onze rol als toezichthouders voornamelijk op afstand en digitaal hebben ingevuld. We zien de digitale transitie in het onderwijs en de daarbij behorende uitdagingen. We hebben gemerkt hoe lastig het is om online het goede gesprek te voeren en ook online met elkaar in verbinding te blijven. We hebben veel respect voor de studenten en medewerkers van het Alfa-college die dagelijks op deze manier moeten leren en werken. Tijdens onze digitale werkbezoeken en de gesprekken met de Studentenraad, Ondernemingsraad en directeurs, waren we onder de indruk van de energie, de creativiteit en het enthousiasme dat we zagen. We wensen studenten en medewerkers alle energie en wijsheid toe in deze periode.

Het Alfa-college staat er financieel goed voor. We zien hoe de strategische koers dankzij de inzet van medewerkers steeds meer vorm krijgt in concrete voorbeelden en innovatieve ontwikkelingen. Zo hebben we van dichtbij het gesprek mogen volgen over het programma DO! met de vier bewegingen (van onderwijs naar leren, van diploma naar maatschappelijk betekenisvol, van intentie naar resultaat en van plicht naar passie) en hebben we het prachtige resultaat van de nieuwbouw in Hoogeveen (Volta 2020) mogen zien.

In 2020 is Enno van der Werff begonnen als lid van het College van Bestuur. We hebben waardering voor de manier waarop hij zich op afstand heeft ingewerkt. Hij heeft laten zien dat hij ondanks fysieke afstand betrokken en dichtbij is. We zijn trots op de wijze waarop het College van Bestuur in 2020 vorm heeft gegeven aan collegiaal bestuur en veelal op afstand sturing heeft gegeven aan het Alfa-college. Het college heeft hiermee de waarden van het Alfa-college – vertrouwen, verbinden, ondernemen - ook in complexe tijden meer dan uitgedragen.

Vergaderingen en bijeenkomsten

Als Raad van Toezicht houden we toezicht vanuit een betrokken distantie, waarbij de mate van distantie bepaald wordt door het onderwerp. Bij onderwerpen die cruciaal zijn voor het bestaan en de continuïteit van het Alfa-college (identiteit, doelmatige aanwending van middelen en onderwijskwaliteit) is de distantie minder groot dan bij andere onderwerpen. In 2020 hebben we vijf reguliere vergaderingen gehad. Daarin hebben we formele besluiten genomen over de volgende onderwerpen:

1. Kaderbrief 2021
2. Geïntegreerd Jaardocument 2019
3. Statutenwijziging
4. Indeling in complexiteitsklasse F in 2021
5. Begroting 2021
6. Individuele scholing Raad van Toezicht leden.

Naast onze reguliere vergaderingen zijn we in een digitaal werkbezoek meegenomen in de plannen voor de vitaliteitscampus en hebben we een digitaal werkbezoek gebracht aan de locatie Kluiverboom. Daarnaast hebben we twee keer gesproken met zowel de Ondernemingsraad als de Studentenraad en hebben we in tweetallen gesproken met de directeurs. De werkbezoeken en de gesprekken helpen ons onze toezichthoudende taak in samenhang uit te voeren en geven ons een beeld van de organisatiecultuur. In 2020 zijn de halfjaarlijkse bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad helaas niet doorgegaan omdat deze bijeenkomsten naar hun aard digitaal niet goed tot hun recht komen. Tijdens het gehele jaar zijn we regelmatig informeel bijgepraat door het College van Bestuur over het effect van het coronavirus op de studenten, de medewerkers, de organisatie en de regio.

Strategisch beleid en Kwaliteitsagenda

De Kwaliteitsagenda is integraal onderdeel van het strategisch beleid. We bespreken de voortgang van het strategisch beleid regelmatig in de commissies en/of in de Raad van Toezicht als geheel, zowel aan de hand van maandrapportages als aan de hand van specifieke thema's. Thema's die we in 2020 onder meer besproken hebben, zijn vitaliteit en inzetbaarheid, leven lang ontwikkelen en organisatieontwikkeling in relatie tot de P&C-cyclus. De realisatie van de kwaliteitsagenda wordt één keer per jaar inhoudelijk besproken in de onderwijscommissie, in aanwezigheid van de verantwoordelijke directeur (portefeuillehouder). Als toezichthouders zijn we blij met de transparante verantwoording van de Kwaliteitsagenda en het tempo waarin de afspraken worden gerealiseerd.

Verhouding met het College van Bestuur

In 2020 hebben we als Raad van Toezicht weer in een goede onderlinge verhouding met het College van Bestuur onze werkzaamheden kunnen doen. We worden tijdig, volledig en goed geïnformeerd. In onze gesprekken met het College van Bestuur, zowel binnen de Raad als in de audit- en onderwijscommissie, zoeken we waar nodig de scherpte.

De voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille spreken twee keer per jaar met het College van Bestuur over o.a. besturings- en leiderschapsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college. Dit heeft ook in 2020 plaatsgevonden, zij het in digitale vorm.

Werkwijze en samenstelling Raad van Toezicht

Wij werken met twee commissies, een auditcommissie en een onderwijscommissie. De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies in 2020 staan in bijlage 8. Met ingang van 1 januari 2021 ontstaan er in de raad twee vacatures, omdat zowel Margreeth Smilde (voorzitter) als Meine Fernhout na twee termijnen statutair niet herbenoembaar zijn. Om de continuïteit binnen de raad te borgen is voor de vervulling van de vacature van voorzitter gekozen voor een interne procedure. Dit heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2021 van Annelies Bakelaar als voorzitter. We hebben ervoor gekozen de twee vacatures voor leden van de raad niet per 1 januari 2021 in te vullen, maar de ruimte en tijd te nemen voor een grondige zelfevaluatie en een zorgvuldig beraad over de benodigde bezetting qua kwaliteit en kwantiteit in de toekomst. We zijn van mening dat we in de huidige samenstelling de kwaliteit en continuïteit van het toezicht goed kunnen borgen.

Evaluatie & scholing

In verband met de beperkingen als gevolg van het coronavirus hebben we ervoor gekozen de zelfevaluatie op 18 november 2020 online door te laten gaan en de gezamenlijke scholing uit te stellen tot voorjaar 2021. De zelfevaluatie is uitgevoerd onder leiding van Rienk Goodijk. We hebben onder zijn leiding gekeken naar de manier waarop we onze verschillende rollen invullen en hoe we ons daarin nog verder kunnen professionaliseren. Daarnaast volgen de leden van de Raad van Toezicht individuele scholingstrajecten gericht op verdere professionalisering van ons toezicht. Hieronder volgt een korte samenvatting van onze gezamenlijke zelfevaluatie.

We werken op een professionele manier samen met het College van Bestuur. Er is duidelijkheid over ieders rol en er is voldoende openheid en vertrouwen om het toezicht aan de voorkant vorm te geven. Het College van Bestuur ervaart de verdiepende gesprekken in de onderwijs- en auditcommissie als waardevol. De ruimte voor een verdere professionalisering zit met name in het versterken van onze rol als strategische partner van het College van Bestuur. Concreet willen we dit vormgeven door in onze vergaderingen met het

College van Bestuur meer ruimte te creëren voor het bespreken van thema's aan de hand van vragen en dilemma's vanuit een waardengerichte en waarderende benadering. Daarnaast brengen we, samen met het College van Bestuur, ons netwerk in beeld, zodat het Alfa-college op basis daarvan slagvaardiger en gericht kan acteren, waar nodig. Als werkgever hebben we onze waardering uitgesproken naar het College van Bestuur. Vanuit onze eigen rol en positie hebben we allemaal de bril van het Alfa-college op, waarbij we naast het uitdragen van de waarden zeer zeker ook de ambitie ondersteunen en uitdragen. Samen dragen wij bij aan de ontwikkeling van studenten, de regio en de organisatie.

Tot slot

Als Raad van Toezicht zijn we onder de indruk van de positieve dynamiek en ontwikkelingen in het Alfa-college. De betrokkenheid en bevlogenheid van medewerkers en studenten die we hebben gesproken heeft ons geraakt. De digitale wereld heeft een nieuwe dimensie gekregen in het onderwijs in 2020. We hebben dit heel concreet aan den lijve ondervonden met de abrupte overschakeling naar digitaal onderwijs en digitaal toezichthouden. We hopen als Raad van Toezicht in 2021 de locaties weer actief te kunnen bezoeken. Samen blijven we ondernemend leren en werken: op de locaties, in de bedrijven en digitaal.

Annelies Bakelaar, 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. In het jaarverslag van de Raad van Toezicht staat de wijze waarop de raad zijn toezichthoudende rol vervult ([zie paragraaf 1.5](#)).

Het College van Bestuur heeft in 2020 regelmatig gesproken met de locatiedirecteuren en hun managementteams over de (voortgang van de) jaarplannen. Naast deze jaarplangesprekken hebben de leden van het College van Bestuur werkoverleg met de directeuren en stafmanagers die onder hun aandachtsgebied vallen. Ook heeft het College van Bestuur in 2020 teamgesprekken gevoerd. Daarnaast sprak het College van Bestuur maandelijks met de medezeggenschap: Ondernemingsraad en Studentenraad (zie ook [paragraaf 1.8](#) en [paragraaf 1.9](#)). Het College van Bestuur heeft in 2020 gesproken met diverse externe stakeholders. De Instellingsadviesraad is echter niet bijeengekomen (zie ook [paragraaf 1.10](#)).

Het College van Bestuur kijkt 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 door de individuele evaluatiegesprekken en de gesprekken twee keer per jaar tussen College van Bestuur en de voorzitter en het lid van de Raad van Toezicht met de HRM-portefeuille over de dagelijkse gang van zaken, hieraan al op een plezierige en natuurlijke manier wordt vormgegeven.

1.7 Evaluatie College van Bestuur

We kijken opnieuw positief terug op de manier waarop we als College van Bestuur in 2020 in een nieuwe samenstelling en vanuit een gedeelde visie en ambitie bestuurlijk leiding hebben gegeven aan het Alfa-college. We zijn trots op de flexibiliteit en betrokkenheid die onze studenten en medewerkers hebben laten zien tijdens de coronapandemie. Daarnaast zijn we onder de indruk van de voortgang in onze strategische doelstellingen die ondanks het coronavirus is gerealiseerd.

Onze strategische koers 'Samen Ondernemend leren', de vijf speerpunten uit de kaderbrief (leven lang ontwikkelen, flexibilisering van het onderwijs, digitalisering, vitaliteit en duurzaamheid) zijn, samen met onze kwaliteitsagenda, richtinggevend voor onze activiteiten. In de begroting voor 2020 hadden we extra middelen vrijgemaakt voor plannen om onze strategische doelstellingen te realiseren. Dit heeft geleid tot een groot aantal activiteiten op de locaties en over de grenzen van locaties heen. We zijn trots op de voortgang die we geboekt hebben op onze strategische doelstellingen, zoals ook bevestigd is door de CKMBO bij hun bezoek aan het Alfa-college in december 2020.

We hebben in 2020 een concerncontroller benoemd die vanaf 2021 de kwaliteit en integraliteit van onze verantwoording en ontwikkeling op de voortgang van de strategische doelstellingen nog verder zal versterken.

Naast de reguliere vergaderingen van het College van Bestuur zoeken we elkaar regelmatig op om te reflecteren op onze samenwerking, de ontwikkelingen in de wereld en de regio, in het onderwijs en het Alfa-college in het bijzonder. We hebben bij een paar van onze gesprekken aan 'een derde' gevraagd om aan de schuiven met het doel om met ons mee te kijken. Daarnaast zijn de open gesprekken met onze directeuren en veel andere medewerkers zeer waardevol.

In ons leiderschap blijven we inzetten op de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen, de versterking van verantwoordelijkheden en verantwoording van teams en het collectief leiderschap van directeuren. Dit doen we via het programma DO! En ook door teams de mogelijkheid te geven om via diverse methodieken (bijvoorbeeld Krachtwerk van Stichting LeerKRACHT) zichzelf te ontwikkelen en continu te verbeteren.

In 2020 is er een nieuwe Ondernemingsraad gekozen. We danken de voormalige Ondernemingsraad voor de constructieve en prettige samenwerking. Ook de samenwerking met de nieuwe Ondernemingsraad verloopt tot nu toe uitstekend. Hun bijdrage is constructief en inhoudelijk sterk. Samen werken we aan de ontwikkeling van participatief medezeggenschap, waarbij we de Ondernemingsraad vroegtijdig betrekken bij de strategische en inhoudelijke ontwikkelingen.

Ook de samenwerking met de Studentenraad blijft plezierig. In 2020 is het reglement van de Studentenraad aangepast, waardoor het aantal leden kan variëren van minimaal zeven tot maximaal dertien. We zijn er trots op dat de Studentenraad er, ondanks het coronavirus, in is geslaagd om ruim voldoende nieuwe leden te vinden en goede bijdragen te leveren aan de verdere ontwikkeling van het Alfa-college. We vinden onze gesprekken met de Studentenraad altijd inspirerend en waardevol. De Studentenraad wordt begeleid en gecoacht door door Marita Wijnia.

Wij waarderen de brede deskundigheid en ambitie van onze Raad van Toezicht om zich nog meer te ontwikkelen als strategisch partner van het College van Bestuur. We ervaren het vertrouwen dat de Raad van Toezicht ons geeft als heel belangrijk om onze bestuurlijke rol goed te kunnen vervullen. De gesprekken in onder andere de audit- en onderwijscommissie, de jaarlijkse studiebijeenkomst en de benen-op-tafelgesprekken geven de noodzakelijke verdieping aan de reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht.

1.8 Ondernemingsraad

Verkiezingen leden Ondernemingsraad in mei

Na de verkiezing in mei zijn drie leden herbenoemd. De Ondernemingsraad bestaat per 1 augustus 2020 uit de volgende leden: Tjeerd Beijleveldt (voorzitter), Marco de Lang (vice-voorzitter), Aletta Buiskool (secretaris), Johanna Albers, Nilanka Augustijn, Fred den Elzen, Viola Goedhart-Streppel (tot 8 december 2020), Roelco Huiskes, Egge Knol, Siebren Nijdam, Marije Reitsma, Els van Schaik en Arjen Valk. Onze ambtelijk secretaris is Luuk Idema. Door het coronavirus hebben we elkaar drie keer fysiek gezien: bij onze kennismaking, bij een scholingsdag voor de Ondernemingsraad van de AOb en bij een missie- en visiedag. We vergaderen alleen online en dat is, net als voor iedereen, toch anders.

Het afgelopen jaar hebben heel veel onderwerpen de revue gepasseerd. We willen graag de volgende speciaal noemen.

Instructeursfunctie A en B

We hebben ons hard gemaakt voor de instructeursfunctie B. Deze is er gekomen. Zittende medewerkers kunnen in de B-functie benoemd worden als ze kunnen aantonen door een assessment dat ze functioneren op hbo-niveau; nieuwe medewerkers moeten voor benoeming in de B-functie het hbo-diploma op ad-niveau behalen. De nieuwe functie is opgenomen in het functiebouwwerk OP.

Handreiking voor plan van inzet

We hebben een handreiking gemaakt (een kort document) met daarin de hoofdlijnen over hoe te komen tot een plan van inzet. HRM heeft het stuk geplaatst op AlfaConnect zodat elk team er kennis van kan nemen. Het uitgangspunt is dat de teams zelf aan zet zijn als het gaat om hun plan van inzet, uiteraard binnen de cao en het beleid van het Alfa-college.

Werkdrukplan

We vinden het belangrijk om een optimaal werk- en leerklimaat te creëren, waarbij medewerkers zich veilig en gesteund voelen om goed onderwijs te realiseren voor studenten. In gesprekken met het College van Bestuur, ondersteunende diensten en onderwijsteams is het voortdurend zoeken naar een goede balans tussen het belang van de (individuele) medewerker en het belang van de organisatie. Het werkdrukplan had in 2020 concreet moeten worden uitgewerkt in deelplannen met actieve betrokkenheid van de professionals op de werkvloer, door werkdrukbrigades per locatie maatregelen te laten bedenken om de werkdruk te

verlagen. Dat is nog niet gebeurd. De HR-adviseurs gaan samen met de programmaleider beoordelen wat er per locatie kan gebeuren. Het hangt dus van de locatie af of er nog met een werkdrukbrigade wordt gestart. Er is het afgelopen jaar vooral ingezet op vitaliteit. Het is nog steeds voor medewerkers heel onduidelijk wat er gebeurt op het gebied van het werkdrukplan. We blijven het kritisch volgen.

Doorstroom LB-LC-LD

Er wordt met verschillende experimenten geprobeerd de doorstroom te bevorderen. Daar zijn we blij mee, zeker als het ook leidt tot verruiming van het beleid. We hebben uit de functiebeschrijving van docent LD hiërarchische leidinggevende taken laten verwijderen. Het uitgangspunt van het doorstroombeleid voor docenten moet volgens het College van Bestuur uitnodigend en laagdrempelig beleid zijn. Onder het personeel horen we vaak dat docenten de eisen vaak als een hoge drempel ervaren en dat zij het belangrijk vinden dat het beleid op alle locaties op dezelfde manier wordt uitgevoerd. Doorstroom blijft een belangrijk onderdeel van het speerpunt Inzetbaarheid, vitaliteit en doorgroeimogelijkheden.

Zichtbaarheid van de Ondernemingsraad

De interne website van de Ondernemingsraad is vernieuwd en toegankelijker gemaakt. Er zijn nieuwsbrieven gemaakt, lunchgesprekken geweest, op uitnodiging gesprekken met teams gevoerd en de Ondernemingsraad heeft een eigen tegel gekregen op SharePoint. Verder is er een begin gemaakt met een Ondernemingsraad-klankbordgroep en zijn er plannen om de Ondernemingsraad wat meer fysiek zichtbaar te laten zijn op elke locatie. Ook zijn er elke periode gesprekken met alle unitdirecteuren.

Vegetarische maaltijden

Op initiatief van de Ondernemingsraad heeft het College van Bestuur besloten dat er standaard vegetarische maaltijden worden geserveerd voor werknemers van het Alfa-college. Wil iemand toch vlees, dan moet hij dat doorgeven.

Verzuimmanagement

We hebben extra aandacht gevraagd voor het preventieve deel in het plan van aanpak om verzuim terug te dringen. Belangrijke vragen hierin zijn hoe we ons werk organiseren, wat het effect is van de relatie tussen leidinggevende en medewerker en wat het effect is van kantoortuinen. Het College van Bestuur komt hier bij ons op terug.

Herinrichting examenorganisatie

Hoewel we onze instemming hebben gegeven aan de herinrichting, hebben wij het College van Bestuur al vroeg in 2020 laten weten dat naar onze mening aan de voorkant over belangrijke aspecten/onderdelen nog te weinig is nagedacht. Inmiddels is de invoering van de nieuwe examenorganisatie uitgesteld. We houden een vinger aan de pols.

Leermiddelen niveau 1 en 2

Studenten moeten vanaf het begin van hun opleiding kunnen beschikken over de benodigde leermiddelen. Het uitgangspunt van het Alfa-college is dat studenten zelf de leermiddelen aanschaffen, hun verantwoordelijkheid hierin nemen en ervaren dat onderwijs niet gratis is. Vooral op Entree en niveau 2 is dat voor een deel van de studenten een stap te ver. Als deze werkwijze tot grote problemen leidt, mogen teams van Entree of niveau 2 de leermiddelen laten voorfinancieren door het Alfa-college. Voor late instromers of studenten van Entree of niveau 2 die te laat zijn met de aanschaf van leermiddelen, is er altijd een oplossing achter de hand in de vorm van leenboeken en -licenties.

Nieuw missie en visiedocument

De 'nieuwe' Ondernemingsraad heeft inmiddels zelf ook een missie- en visiedocument gepubliceerd op zijn site. We hebben de volgende speerpunten geformuleerd:

- Inzetbaarheid, vitaliteit en doorgroeimogelijkheden
- Professionele ruimte en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie
- Transparantie en veiligheid

Wil je meer weten? Kijk vooral op onze site of de algemene site van het Alfa-college.

Tjeerd Beijleveldt, voorzitter

1.9 Studentenraad

Samenstelling Studentenraad

In jaargang 2020-2021 zijn er wisselingen geweest in de Studentenraad. Mede door drukte vanuit de bpv of door afstuderen zijn de volgende personen in schooljaar 2019/2020 afgetreden:

- Lianne Neutel (Hardenberg)
- Emma Heerenveen (Hoogeveen)
- Robine Engel (Hoogeveen)
- Ruben Veger (Kardinge, Groningen)
- Ilse de Boer (Kardinge, Groningen)
- Natasja van der Velde (Kluiverboom, Groningen)

De andere leden die in 2020 in de Studentenraad zaten, zijn:

- Max Benz (Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)
- Marleen Kooij (Boumaboulevard, Groningen)
- Fleur vd Wal (Kluiverboom, Groningen)
- Hanling Su (Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)
- Demi Hoogerwerf (Kardinge, Groningen)

In 2020 kozen de leden van de Studentenraad Max Benz als voorzitter, Fleur v.d. Wal als secretaris en Demi Hoogerwerf als penningmeester/vicevoorzitter. Hanling Su is halverwege het jaar als algemeen lid van het dagelijks bestuur toegevoegd en nam later het penningmeesterschap van Demi Hoogerwerf over.

De volgende studenten zijn sinds januari 2021 lid:

- Eva Wielinga (Boumaboulevard, Groningen)
- Jorn Bottinga (Boumaboulevard, Groningen)
- Marko Nieland (Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)
- Marleen Zuidersma (Hoogeveen)
- Sharon Bos (Hoogeveen)
- Nicky Korte (Kluiverboom, Groningen)
- Ivo Krikken (Kardinge, Groningen)

Door drukte of afstuderen treden de volgende personen in 2021 af:

- Max Benz (Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)
- Marleen Kooij (Boumaboulevard, Groningen)

Coronavirus

In 2020-2021 is de Studentenraad door de coronavirus-perikelen gestart met online vergaderen. Gelukkig had de Studentenraad hier al eerder mee geëxperimenteerd, dus dat kwam nu goed van pas. De Studentenraad kon daardoor geen SR on Tour of lunchgesprekken meer organiseren. Wel is de Studentenraad veel aanwezig geweest bij online vergaderingen van verschillende werkgroepen binnen en buiten het Alfa-college.

Een nieuw doel was hoe we het contact met de studenten konden behouden tijdens de coronatijd. Mede door de achterban en de verkiezingen hebben we onszelf toch weer op de kaart gezet.

Contact met het College van Bestuur

Het College van Bestuur heeft veel contact onderhouden en bij alle beslissingen omtrent het coronavirus is de Studentenraad gelijk ook op de hoogte gesteld.

Achterban

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

Noordelijk verband overleg

Er is een gezamenlijk overleg tot stand gekomen tussen de studentenraden van Noord-Nederland namelijk: het Friesland College, Noorderpoort, Deltion College, AOC Terra, Menso Alting, Drenthe College en het Alfa-college. Wij hebben hier voornamelijk ideeën uitgewisseld en naar elkaars manier van werken gekeken, bijvoorbeeld het contact met de locatie-managementteams, het contact met onze medestudent/achterban, verkiezingen, contact met College van Bestuur, Ondernemingsraad, Raad van Toezicht en derden, naamsbekendheid en begeleiding

Aanpassing Huishoudelijk reglement Studentenraad

Vanuit de Studentenraad is aan het College van Bestuur voorgelegd om meerdere leden aan te stellen in de raad. Het voorstel om van negen naar dertien leden te gaan is voorgelegd om de volgende redenen:

- Groei aantal studenten, daardoor meer werk te verdelen
- Twee studenten per locatie, beter contact en betere vertegenwoordiging van locatie en meer continuïteit (oude en nieuwe leden in verschillende schooljaren)

In overleg met de secretaris van het College van Bestuur is er een voorstel geschreven en het reglement is uiteindelijk aangepast. Het gevolg hiervan was dat er meer leden aangenomen konden worden.

Verkiezingen 2020

Na de goedkeuring van het reglement zijn wij bezig gegaan met het houden van verkiezingen. Door het coronavirus moesten de verkiezingen online georganiseerd worden. Met ondersteuning van communicatie,

marketing en voorlichting hebben we dit in november/december uitgevoerd. Over de verschillende locaties waren er oorspronkelijk ruim 40 aanmeldingen. Wij waren enthousiast over het aantal studenten die graag in de Studententraad wilden zitten.

Vanuit de verkiezingen zijn er per januari 2021 zeven nieuwe leden aangetreden. Via sociale media is er veel aandacht aan besteed. Twee leden hebben de uitslag van de verkiezingen via een live streaming op Instagram medegedeeld. Het organiseren van de verkiezingen was erg leerzaam. Na de evaluatie heeft de Studententraad het draaiboek nog meer aangescherpt voor een volgende keer.

Helaas was het alleen op de locatie Hardenberg niet gelukt om studenten te werven. Daarom is het plan nu om nogmaals verkiezingen proberen te houden. Wij doen dit nu in samenwerking met de regiodirecteur van Hardenberg.

Overige onderwerpen binnen de Studententraad

- We hebben onder andere de volgende beleidsstukken behandeld: begroting, toelatingsbeleid, WAKI (Werving, Aanmelden, Kennismaken, Inschrijven) verbeterteam. Hier hebben wij ons advies of instemming op gegeven.
- De Studententraad is betrokken bij het ontwikkelproces van het strategisch huisvestingplan in de regio Groningen. We gaan nog een bot-sessie plannen over strategische huisvesting regio Groningen in overleg met de Ondernemingsraad.
- Duurzaamheid: we hebben onder andere besproken hoe we elke locatie duurzamer kunnen maken door bijvoorbeeld een Green office te plaatsen en de schoolpleinen groener te maken. We hebben ook besproken waarom duurzaamheid belangrijk is en hoe we studenten enthousiast kunnen maken voor duurzaamheid.

JOB

- Wij hebben het afgelopen jaar meerdere vergaderingen van JOB bijgewoond. De maandelijkse overleggen waarin JOB de onderwerpen vaststelde en vergaderingen die specifieke onderwerpen hadden, waarin meningen werden gedeeld en oplossingen werden bedacht, waar verder op geanticipeerd zou kunnen worden. Onderwerpen zoals stageplekken, keuzedelen, verkiezingen, medezeggenschap, bekenbaarheid JOB en studentenraden etc.
- Er zijn twee belangrijke enquêtes geweest in het afgelopen jaar van JOB. De eerste ging over het afstandsonderwijs dat is opgetreden door het coronavirus en hoe de leerlingen dit ervaren. De meningen waren erg uiteenlopend over het onderwijs. Sommige vonden het prima of zelfs beter en anderen hadden toch liever fysiek les op school vanwege meerdere factoren. Aan de hand van deze enquête heeft de Studententraad specifiekere informatie geprobeerd te verzamelen en dit mee te geven aan het College van Bestuur.
- De andere enquête genaamd de JOB-monitor die elke twee jaar wordt verspreid. De school had over het algemeen een goede voldoende gescoord. De naamsbekendheid van de Studententraad was niet echt positief, dit lag namelijk rond de 5%. Na de resultaten van het Alfa-college te hebben vergeleken met andere ROC's in het noorden, hebben we meer contact gezocht en zijn we gedurende het hele jaar bezig geweest met onze naamsbekendheid en hoe we deze kunnen verbeteren. Dit hebben we ook gedaan in overleg met andere ROC's.

Meewerken studentenpeilingen coronavirus

De Studentenraad heeft ook het afgelopen jaar meegewerkt aan de studentenpeiling van het Alfa-college m.b.t. het coronavirus. De peiling werd van tevoren opgezet, waarna wij inspraak hadden op wat erin kwam. Wij hebben onder andere feedback kunnen geven, zoals wat wij misten, extra erbij zouden doen etc. Wij hebben hierbij ook onderwerpen aangekaart die wij toendertijd belangrijk vonden en waarbij wij misschien verder op zouden kunnen anticiperen om de studenten tegemoet te komen in deze bijzondere tijd. De Studentenraad heeft ook meegeholpen zoveel mogelijk studenten de peiling te laten invullen door deze informatie te delen op social media en de achterban om hulp te vragen.

Ook hebben wij nog meegedaan met o.a. debatten, workshops en maandelijkse overleggen. We krijgen ook maandelijks een nieuwsbrief van JOB, waar wij ook agendapunten uit halen of meedoen aan leuke projecten.

Vergaderingen

De Studentenraad is in 2020 – 2021 in totaal dertien keer bij elkaar gekomen. Waaronder tien vergaderingen met het College van Bestuur en in ieder geval twee keer met de Ondernemingsraad. Daarnaast overleggen wij twee keer per jaar met de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht komt één keer voor een formeel gesprek en één keer voor een informeel gesprek.

De Studentenraad ervaart het contact met het College van Bestuur, de Ondernemingsraad en de Raad van Toezicht als erg prettig. Moeilijke stukken worden makkelijker uitgelegd en er is ruimte voor vragen. Wij hebben het gevoel dat er naar ons geluisterd wordt en dat wij serieus worden genomen. Er wordt altijd netjes en snel antwoord gegeven en het contact is professioneel. Dit maakt de samenwerking erg fijn. De Studentenraad hoopt dat deze samenwerking nog lang standhoudt!

Successen

- Een van onze doelen was dat we meer contact zouden zoeken met de Ondernemingsraad. Omdat de Ondernemingsraad ook nieuw is, konden we nieuwe contacten aangaan. Tevens was de Ondernemingsraad geïnteresseerd in ons wat maakte dat we bij elkaar in de vergadering kwamen. Dit was heel leerzaam en zo konden we op een leuke manier kennismaken en feedback uitwisselen.
- De Studentenraad heeft het College van Bestuur gevraagd zeggenschap te krijgen in de ontwikkeling van innovatieplannen. De Studentenraad maakt nu deel uit van de beoordelingsgroep.
- We hebben ons eigen handboek geschreven en verder uitgewerkt. Zo krijgen nieuwe leden een duidelijker beeld wat er van hen verwacht wordt en wat ieders taak is.
- Dit jaar merkt de Studentenraad dat zij steeds vaker om hun mening gevraagd worden. Dit gaat bijvoorbeeld over het toelatingsbeleid, programma DO, het excellentieprogramma, beroepsvitaliteit, bpv, keuzedelen, Student en Stad en nog veel meer. Dit vindt de Studentenraad natuurlijk een hele leuke vooruitgang!

Portefeuilles

Wij zijn gaan werken met portefeuilles. Omdat de raad nu bestaat uit elf leden zijn wij hiermee gaan werken om een betere structuur en beter eigenaarschap te creëren. De portefeuilles die we nu hebben zijn:

- Beleidsstukken en vertegenwoordiger Alfa-college JOB: deze portefeuille is op de hoogte van wat de Studentenraad moet doornemen voor overleggen en verdeelt deze stukken onder de leden. Daarnaast vertegenwoordigen zij het Alfa-college bij bijvoorbeeld de algemeen ledenvergadering van JOB.

- Professionalisering: het verbeteren van de werkwijze van de Studententraad. Bijvoorbeeld: de workshops/trainingen organiseren en het creëren van een goede mappenstructuur.
- Promotie: het creëren van naamsbekendheid binnen het Alfa-college voor studenten door middel van o.a. lunchgesprekken en SR on tour.
- Social media: naamsbekendheid op social media verbeteren door middel van bijvoorbeeld het plaatsen van leuke berichten.
- Verkiezingen en nieuwe leden.

De portefeuillehouders nemen de leiding in het organiseren van de verkiezingen en zijn verantwoordelijk voor het inwerken van de nieuwe leden.

Wat te doen in 2021?

Ook in 2021 jaar zal de Studententraad weer voor bepaalde uitdagingen komen te staan. Zo gaan er weer een paar studenten uit de raad, waardoor wij hard op zoek zijn naar nieuwe leden.

Wij houden ons ook nog altijd bezig met het creëren van meer naamsbekendheid. Dit willen we zeker oppakken na het coronavirus door middel van lunchgesprekken, SR on Tour, e-mail en social media.

Wat wij na het coronavirus willen gaan doen is te proberen om bij elke vergadering iets op Facebook en/of Instagram te plaatsen en bij lunchgesprekken en SR on Tour vragen wij iedere student om onze pagina's te liken en op de hoogte te blijven van onze activiteiten. Ook zijn wij bezig met verschillende promotiematerialen: posters, flyers, banners, shirtjes, pennen enz. Deze willen wij gebruiken bij de open dagen.

Voor 2021 hebben we ook persoonlijke doelen gesteld, zoals:

- Verbeteren contact met studenten
- Op zoek gaan naar meer leden voor de achterban en meer interactie met de achterban
- Gezondere lifestyle, dus gezonder eten in de kantine (Fit for Life)
- Meer duidelijkheid over roosters en over huiswerk, bijv. op SharePoint de opdrachten opschrijven
- Social media verbeteren
- Verbeteren contacten tussen studenten en docenten, bijv. bij sportlessen, bij nakijken toetsen of tijdens stage
- Goed overdragen van het 'het stokje' naar de nieuwe leden van de Studententraad en het goed faciliteren van schooljaar 2021-2022
- Meer aandacht creëren voor mentaal welzijn binnen het Alfa-college en dit onder de aandacht brengen bij studenten.

Fleur van der Wal,

secretaris Studententraad

1.10 Instellingsadviesraad

Ten behoeve van de horizontale dialoog met stakeholders op strategisch niveau heeft het Alfa-college een Instellingsadviesraad. De Instellingsadviesraad heeft een omvang van dertig tot veertig leden. De 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. De Instellingsadviesraad komt twee keer per jaar bijeen.

In 2020 is de Instellingsadviesraad helaas niet bijeen geweest. Dit omdat we hebben geconcludeerd dat een digitale sessie niet past bij het karakter van informele ontmoeting en gesprek zoals we dat bij de Instellingsadviesraad voor ogen hebben. We zien ernaar uit de leden van de Instellingsadviesraad in 2021 weer fysiek te kunnen ontmoeten.

1.11 Belanghebbenden

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



2 Onderwijsontwikkelingen

2.1 Instellingsbrede onderwijsontwikkelingen

2.1.1 Onderwijsontwikkelingen

Op het niveau van het Alfa-college spelen diverse onderwijsontwikkelingen. De uitvoering van deze ontwikkelingen wordt zichtbaar op de onderwijslocaties. In deze paragraaf beperken we ons tot het beschrijven van een aantal grotere ontwikkelingen. In het jaar 2020 heeft de digitale onderwijsontwikkeling een vlucht gekregen door het coronavirus. En daarnaast hebben een aantal geplande onderwijsontwikkelingen, soms in een wat andere vorm, doorgang gevonden.

Visie op leren, begeleiden en beoordelen

In het najaar zijn we een traject gestart om te komen tot een visie op leren, begeleiden en waarderen. Deze visie is gebaseerd op de strategische missie en visie van het Alfa-college. Er zijn meerdere bijeenkomsten georganiseerd met verschillende betrokkenen (docenten, studenten, werkveld, directeuren en College van Bestuur) die hebben geleid tot een visie. Deze visie is verwoord en vormgegeven in een praatplaat. De visie op leren, begeleiden en waarderen is de opmaat en stevige basis voor de invulling van beleid, inrichting van opleidingen en van systemen van het Alfa-college. In 2021 wordt de visie aangevuld met richtinggevende uitspraken, ontwerpprincipes en onderwijsstandaarden. Voor burgerschap en excellentie waren al visietrajecten gestart. De uitkomsten van deze trajecten worden meegenomen in het vervolg in 2021. De visie op burgerschap, loopbaan en passend onderwijs wordt in 2021 verder ontwikkeld. De visie op excellentie van het Alfa-college is uitgewerkt in een meerjarenplan en is in 2020 vastgesteld. Het hoofdthema van dit plan is om te komen tot meer draagvlak en kennis binnen de organisatie met betrekking tot excellent onderwijs en talentontwikkeling. Het excellentie-onderwijs binnen het Alfa-college bevat een aantal mooie programma's en steeds meer studenten nemen hieraan deel. Het doel is te komen tot een cultuur waarin excellentie structureel onderdeel uitmaakt van de ontwikkeling van ons onderwijs. De gesprekken om te komen tot de vernieuwde visies geven een goede impuls om te komen tot een gemeenschappelijke taal binnen het Alfa-college en een meer eenduidig en samenhangend beleid.

Flexibilisering

In de strategische visie van het Alfa-college is de weg naar meer flexibiliseren en personaliseren van ons onderwijs ingeslagen. Locaties en teams worden uitgedaagd vorm te geven aan flexibel onderwijs. Adviseurs O&K ondersteunen de teams hierbij. Om teams te helpen keuzes te maken en zicht te krijgen op hoe medewerkers denken over dit thema wordt o.a. het instrument van de FlexScan ingezet voor individuele teams en/of de gehele locatie. Daarnaast is de leergang 'Onderwijsmaker' ontwikkeld en deze wordt in drie verschillende groepen uitgevoerd (open inschrijving, voor een specifieke doelgroep/locatie). De leergang is bedoeld voor docenten die direct betrokken zijn bij het (her)ontwerpen van onderwijstrajecten en curricula. Onderwerpen die aan de orde komen zijn basisstappen curriculumontwerp, onderwijskundige uitgangspunten, waarderen, toetsen en beoordelen (formatief en summatief), flexibiliseren vanuit onderwijskundig perspectief, onderwijslogistieke vraagstukken en ontwerpen en arrangeren van onderwijs met en in systemen van het Alfa-college. Op basis van de ervaringen met de leergang wordt de leergang aangepast en in 2021-2022 weer aangeboden. Het onderwerp flexibiliseren is op alle locaties in beweging en vraagt op diverse vlakken ondersteuning.

Onderwijsontwikkeling

Onderwijsontwikkeling en kwaliteitsontwikkeling gaan hand in hand. Steeds meer onderwijsteams, en ook teams van ondersteunende diensten, ontdekken de effectiviteit van Krachtwerk (gebaseerd op de methodiek

van Stichting LeerKRACHT). In 2020 is de handreiking teamplannen geïntroduceerd. Deze handreiking is bedoeld om teams te helpen vorm en inhoud te geven aan het teamplan. De onderdelen die in deze handreiking zijn beschreven moeten een plek krijgen in het teamplan, de vorm mag door het team zelf worden bepaald. In de handreiking worden methodieken/tools van Krachtwerk aangereikt die het kwaliteitsbewust werken kunnen ondersteunen. Op deze wijze wordt een directe koppeling gestimuleerd tussen onderwijs- en kwaliteitsontwikkeling. Deze werkwijze wordt in 2021 geëvalueerd.

Alumni

De ambitie die het Alfa-college in 2019 in zijn strategisch beleid heeft uitgesproken is helder: een intensiever contact onderhouden met alumni, alumni betrekken bij het inrichten en uitvoeren van opleidingen en het examineren ervan ten behoeve van een uitdagende leeromgeving én alumni zien als potentiële doelgroep in het kader van leven lang ontwikkelen. Om uiterlijk aan het eind van deze strategische periode (2023) te kunnen constateren dat we deze ambitie hebben behaald zijn de volgende doelen bepaald: de bedoeling van het intensief contact onderhouden met alumni is kort en aansprekend geformuleerd en wordt onderschreven en gedragen door locaties en is voortdurend een herkenbaar vertrekpunt. Er is een passend intern systeem ingericht dat opleidingsteams faciliteert in het beheren en raadplegen van relevante alumnigegevens. Opleidingsteams kunnen zelf in kaart brengen (instrument) en delen (platform) wat zij al doen en wat zij kunnen doen om hun contacten met alumni te intensiveren en (beter) te benutten. Daarnaast maakt het Alfa-college jaarlijks gebruik van een externe informatiebron, het alumni-onderzoek van Customeyes, 'Het échte studiesucces'.

Voortijdig School Verlaten

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

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

Online onderwijs

Medio maart zijn we per direct overgegaan naar online onderwijs, veelal via Ms Teams. Er is een digitaal e-learningplatform ingericht en er zijn i-coaches aangesteld om docenten te ondersteunen bij het vormgeven van online onderwijs met de diverse beschikbare tools. Er is ingezet op professionalisering van de i-coaches en onderwijsgevend personeel. Medio 2020 is afgesproken de inzet van de i-coaches voor de komende twee jaar te continueren en in te zetten voor professionalisering en het verbinden van diverse digitale ontwikkelingen, zoals de invoering van 'it's learning'. Door de coronamaatregelen was het nodig de huidige werkwijze aan te passen. We hebben actief ingezet op het vertalen van de servicedocumenten van de MBO-raad naar afspraken voor het Alfa-college vanuit de bedoeling onderwijsteams te faciliteren om binnen de mogelijkheden van de coronamaatregelen aanpassingen door te voeren, met behoud van de juiste kwaliteit. Met name op het gebied van examinering zijn diverse versies van de 'Afspraken examineren Alfa-college' verschenen en de 'Handreiking bij de documenten voor verantwoording'. Deze documenten zijn ontwikkeld om de onderwijsteams en de examencommissies te ondersteunen.

2.1.2 Kwaliteitsagenda

Het College van Bestuur verantwoordt zich over de realisatie van de Kwaliteitsagenda conform de Alfa-college bekende vierslag 'beschrijven, analyseren, waarderen en leren'. Wij borduren voort op de verantwoording in het jaarverslag van 2019. In [bijlage 10.1](#) is per belofte van 2020 de stand van zaken, reden van afwijking en wat we gaan doen uitgewerkt. In [bijlage 10.2](#) is de betrokkenheid van studenten, docenten en partners in de regio beschreven, evenals de betrokkenheid van de Studentenraad, de Ondernemingsraad en de Raad van Toezicht bij de Kwaliteitsagenda. In [bijlage 10.2](#) verantwoorden wij de ingezette middelen voor de beloften en maatregelen voor 2020. Aan een aantal thema's uit de Kwaliteitsagenda wordt op andere plaatsen in dit geïntegreerde jaardocument specifiek aandacht besteed.

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

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

Elk speerpunt bestaat uit diverse thema's met bijbehorende beloften en maatregelen. Elk thema heeft een themaregisseur, dat is één van de directeuren. Vaak sluit het thema aan bij de andere portefeuilles waarvoor de betreffende directeur integraal verantwoordelijk is. Ook voor de thema's uit de Kwaliteitsagenda zijn de directeuren integraal verantwoordelijk; niet alleen voor hun eigen locatie, maar voor het gehele Alfa-college dragen zij de verantwoordelijkheid voor hun thema's. Dit maakt dat er samen gewerkt, samen geleerd en samen gedeeld wordt. De voortgang van de Kwaliteitsagenda wordt met enige regelmaat in het directieoverleg besproken. Om ook het College van Bestuur op de hoogte te stellen van de voortgang van de Kwaliteitsagenda, is er periodiek overleg tussen het College van Bestuur, de portefeuillehouder Kwaliteitsagenda namens de directeuren en de coördinator van de Kwaliteitsagenda. Het College van Bestuur ontvangt daarvoor een voortgangsrapportage, vergelijkbaar met [bijlage 10](#), waarin per belofte de stand van zaken wordt weergegeven en er middels een kleurcodering wordt aangegeven wat de stand van zaken is. De portefeuillehouder Kwaliteitsagenda neemt de tips en opmerkingen van het College van Bestuur mee naar de themaregisseurs.

De Kwaliteitsagenda sluit aan op bestaande activiteiten en prioriteiten van het Alfa-college, zoals onze strategische koers. Dit maakt dat veel teams aan de slag zijn met de Kwaliteitsagenda, soms expliciet en soms impliciet. Bij sommige thema's zijn de beloften voor 2020 dan ook al gerealiseerd en lopen we zelfs wat voor, terwijl er ook nog een enkele belofte van 2020 is waar nog iets aan gedaan moet worden. We beschrijven hieronder per speerpunt meerdere voorbeelden. Een uitgebreide beschrijving van de exacte stand van zaken op 31 december 2020 per belofte is uitgewerkt in [bijlage 10.1](#).

Beschrijven

Speerpunt 1 Opleiden voor de samenleving van de toekomst

Dit speerpunt heet landelijk 'Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst'. Wij hebben ervoor gekozen 'arbeidsmarkt' te vervangen door 'samenleving'. Hierdoor benadrukken wij dat niet alleen de student als werknemer centraal gesteld wordt, maar de student als persoon die deel uitmaakt van de samenleving. In deze samenleving hebben we altijd te maken met het bedrijfsleven, instellingen en overheden. We zetten onze samenwerking met deze partners in de regio in om beloften te realiseren. Ondanks het coronavirus

heeft veel samenwerking wel doorgang gevonden. Dit zie je bijvoorbeeld bij het thema Healthy Ageing of de diverse thema's rondom Techniek waar partners in de regio een significante rol hebben om het onderwijs actueel te houden. We hebben de ambitie om samen met het werkveld de zorgopleidingen adequaat te laten zijn en samen uit te voeren. Dit doen we al geruime tijd op tal van locaties, zoals leerafdelingen in ziekenhuizen (Martini, UMCG) of verpleeghuizen (Saxenburgh Groep, NNCZ). Ook komen zorgverleners op onze onderwijslocaties om bijvoorbeeld praktijkonderwijs te verzorgen samen met onze docenten. Op die manier kunnen we onze studenten optimaal voorbereiden op de arbeidsmarkt én samenleving van de toekomst. In het thema 'Energie en duurzaamheid' zijn we ook volop aan de slag met de samenleving van de toekomst. Actuele thema's in deze branche worden opgepakt met partners in de regio, waardoor studenten in projecten kunnen leren over thema's zoals waterstoftechniek of duurzaam bouwen.

Speerpunt 2 Gelijke kansen

Wij geven onszelf zowel in de Kwaliteitsagenda als in onze strategische koers de opdracht om iedereen binnen ons roc gelijke kansen te bieden, ongeacht de sociaaleconomische situatie van de student. Dit laten we bijvoorbeeld zien bij het realiseren van de beloften bij het thema 'Inburgering en participatie'. Onze bevlogen docenten geven zowel les in de school als in de praktijk, zoals bijvoorbeeld bij Larcom in Hardenberg. We werken daarvoor intensief samen met lokale gemeenten, instellingen en bedrijven. De begeleiding die we vanuit het Alfa-college bieden, sluit goed en naar tevredenheid van deze doelgroep aan. Op die manier krijgt ook deze doelgroep ruim de kans zich te ontwikkelen. Bij het thema 'Toegankelijkheid' hebben we ook gewerkt aan gelijke kansen voor studenten. We hebben ervoor gezorgd dat er geen financiële blokkades zijn voor studenten om hun gewenste opleiding te volgen. We hebben bovenop alle regelingen en mogelijkheden die er zijn een hardheidsclausule opgesteld, waardoor nu echt elke student een tegemoetkoming kan krijgen en er zo niemand tussen wal en schip valt. Er zijn dan ook op dit moment geen signalen van studenten die om financiële redenen hun gewenste opleiding niet kunnen volgen.

Speerpunt 3 Kwetsbare jongeren

Het Alfa-college heeft het speerpunt 'Kwetsbare jongeren' niet beperkt tot de studenten van niveau 1 en 2. Wij hebben aandacht voor alle studenten die extra zorg en aandacht nodig hebben. Zo hebben we de groep thuiszitters in beeld gebracht, één van de beloften van het thema 'Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt'. Voor deze groep zijn niet alleen programma's ontwikkeld zoals we ons voorgenomen hadden, maar deze programma's worden ook al ingezet om thuiszittende jongeren naar school en/of werk te begeleiden. Dit gebeurt bijvoorbeeld in het thuiszitterspact Groningen of het Kanstraject in Hoogeveen. In het thema 'Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt' is het subthema 'Maatregelen bpv en werk' nog een uitdaging. Bijvoorbeeld t.a.v. de belofte om vier baanafspraken (BAB) te realiseren, is er tot nu toe één BAB gerealiseerd. Hier zien we de invloed van het coronavirus: bijvoorbeeld de catering of schoonmaak waren BAB-plekken die stillagen en/of de begeleiding kon niet gegarandeerd worden vanwege coronamaatregelen. Om BAB-plekken verder uit te breiden ondernemen we in de komende termijn diverse acties. In het kader van het coronavirus hebben we ook nog meer gedaan voor de doelgroep kwetsbare jongeren. We hebben bijvoorbeeld op al onze locaties noodopvang gerealiseerd, waardoor kwetsbare studenten konden blijven studeren in de periode van de lockdown.

Speerpunt 4 Onderwijsinnovatie

Dit speerpunt hebben wij boven op de drie landelijke speerpunten toegevoegd aan onze Kwaliteitsagenda. Onderwijsinnovatie is geen doel op zich, maar het is bedoeld om onze studenten beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en op de samenleving van de toekomst. We vinden het noodzakelijk om ons onderwijs te innoveren omdat de wereld om ons heen ook continu verandert. Een van die veranderingen is de vraag naar korte programma's en modules die direct aansluiten bij leerbehoeften van werkenden. In het thema 'Leven

Lang Ontwikkelen' hebben we beloften gerealiseerd ten aanzien van het ontwikkelen van een aanvullend aanbod van modules, certificeerbare eenheden en educatieve trajecten, zoals digitale vaardigheden niveau 1 en 2 of modules uit ICT- of zorgopleidingen. Dit aanvullende aanbod blijft zich verder uitbreiden en gebeurt zoveel mogelijk in samenwerking met partners in de regio. Ook bieden we de mogelijkheid aan werkenden en niet-werkenden om via de derde leerweg ingeschreven te worden. Al met al willen we zorgen voor uitdagender onderwijs dat nog beter aansluit bij de wensen van onze studenten.

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

Analyseren

Wat we zien is dat we, ondanks de nodige uitdagingen op allerlei vlakken waaronder de coronacrisis, toch het overgrote gedeelte van de beloften hebben kunnen realiseren. Voor de thema's die we niet gerealiseerd hebben, weten we goed wat we gaan doen om de beloften alsnog te realiseren. Dit is te vinden in de kolom 'wat gaan we doen' in [bijlage 10](#).

Doordat we de Kwaliteitsagenda zo hebben ingevoerd en ingepast in onze dagelijkse werkzaamheden, zowel van directeuren, management als docenten, zien we ook dat alle thema's volop aandacht krijgen en dat we daarmee gestelde beloften realiseren. Sommige beloften hadden we daardoor al in een vroeg stadium gerealiseerd en zijn we al bezig met de beloften van de tweede termijn (2021-2022). Dit geldt bijvoorbeeld voor de beloften van het subthema 'Vernieuwing Techniekprogramma's' waarbij een divers opleidingsaanbod al is geïmplementeerd. Ook zijn we door de coronacrisis sommige beloften gaan versnellen, zoals bij het thema 'Digital Society, digitale communicatie in het onderwijs'. Daar zouden we een implementatieplan maken voor digitale communicatie, maar digitale communicatie is veel sneller dan gedacht al geïmplementeerd. Daardoor wijken we soms af van de letterlijke tekst van de beloften van de Kwaliteitsagenda, maar hebben we de bedoeling van een belofte wel gerealiseerd. De bedoeling van beloften houden we steeds voor ogen bij alle beloften. Zo ook bij de beloften waar we te maken hebben met een achterstand in definitieve cijfers van DUO. In die gevallen gebruiken we cijfers die we wel voorhanden hebben. Dit beschrijven we ook in [bijlage 10](#).

Er zijn tevens nog enkele thema's waar we een verklaring van afwijking geven omdat beloften nog niet volledig zijn gerealiseerd. Dit geldt bijvoorbeeld voor het thema 'Doorlopende leer- en ontwikkellijn aansluiting havo-mbo'. Daarbij zouden we mbo-schakelprogramma's ontwikkelen voor havisten die overstappen naar een beroepsopleiding in het mbo. We kwamen tot het inzicht dat we de scope van deze belofte willen verbreden met de overstappers vanuit het hbo, zodat de programma's die we ontwikkelen ook een bredere doelgroep zullen aanspreken en hen zal helpen naar een beroepsdiploma. Dit kost meer tijd en maakt dat deze belofte nog niet gerealiseerd is. Dergelijke beloften ronden we zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk in de tweede termijn, af.

In het geïntegreerde jaardocument van 2019 beschreven we dat de rol van themaregisseur nog verder ontwikkeld moest worden. Het overzicht over en de samenwerking tussen locaties had nog de nodige aandacht nodig. Dit hebben we vanuit de themaregisseurs opgepakt en hebben dit geïntensiveerd. Met enige regelmaat wordt de Kwaliteitsagenda in het directeurenoverleg besproken en wordt er gedeeld en van elkaar geleerd. Met als resultaat dat de beloften van 2020 in overwegende mate zijn afgerond en nieuwe beloften van 2022 al zijn opgepakt.

Waarderen

Zoals duidelijk moge zijn, zijn we tevreden over de voortgang van de Kwaliteitsagenda. Veel beloften van 2020 zijn gerealiseerd of de bedoeling van de belofte waargemaakt is. We zien ook het positieve effect op de organisatie, gekoppeld aan de strategische koers van het Alfa-college. Er wordt volop aan de strategische koers en beloften uit de Kwaliteitsagenda gewerkt. We zijn ons meer bewust van waar we naar toe willen. Dit zien we ook bij beloften waar we ons best doen om beloften te realiseren, maar waarbij we ook vooral de bedoeling van de beloften voor ogen houden. Bijvoorbeeld het versterken van de verbinding van docenten met het werkveld bij het thema 'Energie en duurzaamheid'. We kiezen ervoor om niet van docentstages te spreken, maar hebben dit doorontwikkeld vanuit de bedoeling van deze belofte. We moedigen docenten dan ook aan om structurele en betekenisvolle contacten met het werkveld te ontwikkelen en zoals te lezen is gebeurt dit volop!

We zijn uiteraard niet tevreden over de thema's die we nog niet hebben afgerond, ongeacht de oorzaken die verschillend zijn per belofte. Hoe we de belofte alsnog gaan afronden is beschreven in [bijlage 10](#). Gezien alle beloften die we al hebben kunnen afronden, maar ook gezien de beloften voor 2022 waarvoor we al actief bezig zijn, hebben we het volste vertrouwen dat we de achtergebleven beloften, of in ieder geval de bedoeling van de beloften, alsnog gaan realiseren.

Wat we ook ontzettend waarderen is de betrokkenheid van onze partners in de regio en de actieve inzet van docenten om de maatregelen uit te voeren en zodoende de beloften te realiseren. Zo zijn we trots op onze samenwerkingen rondom het thema 'Inburgering en participatie' waardoor alle beloften zijn gerealiseerd. Ook zien we dat er door het realiseren van beloften merkbaar verschillen komen voor studenten, hoewel zij dit niet expliciet aan de Kwaliteitsagenda koppelen, maar wel bijvoorbeeld in actuele thema's in het onderwijs bij bijvoorbeeld techniek of wanneer er lesgegeven wordt op zorglocaties en steeds minder op school. Ook zien studenten dat opleidingen steeds flexibeler worden en er meer maatwerk mogelijk is. Het enthousiasme dat in de organisatie leeft weten we verder te brengen. Dit helpt ons om de beloften te realiseren en waar het kan ook stappen extra te zetten.

Leren

Het werken met de Kwaliteitsagenda had in de startfase voor ons de nodige uitdagingen. Gaandeweg hebben we steeds bijgeleerd en blijven we ook nu nog steeds bijleren. We hebben het afgelopen jaar geleerd om de themaregisseur nog beter in zijn rol te laten werken aan het realiseren van de beloften van de Kwaliteitsagenda. Maar ook dit proces is nog niet af, elke keer als we weer bij elkaar komen scherpen we deze rol aan en vullen die aan. Wat we ook hebben geleerd is om niet alleen naar de beloften toe te werken, maar ook steeds de bedoeling van de beloften voor ogen te houden. Dit geeft meer inhoud aan wat we realiseren dan slechts alleen de beloften na te streven.

Dat we al veel van de beloften hebben gerealiseerd, wil niet zeggen dat we achteroverleunen. We werken volop aan de beloften en waar het kan zetten we een stap extra om te blijven vernieuwen en verbeteren. Om dit te realiseren zetten we ons 100% in en blijven we rekenen op de inzet van onze medewerkers en de constructieve samenwerking met onze partners in de regio. Ondertussen zijn we ook al volop bezig met de beloften van 2022. Doordat bepaalde beloften van 2020 al vroeg waren afgerond, zijn we gestart met beloften van 2022. Ook daar zien we dat we al bij behoorlijk wat thema's goed op weg zijn. Vanaf 2021 gaan

we vanzelfsprekend volop aan de slag met de nieuwe beloften. Tevens gaan we ijverig aan de slag met de beloften van 2020 die nog niet volledig zijn afgerond. Dit blijven we monitoren en ronden we zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk in de tweede termijn, af.

2.1.3 Practoraat 'Verschillen waarderen'

De Federatie Christelijk mbo geeft het practoraat 'Verschillen Waarderen' de opdracht om onderzoek te doen en professionaliseringsactiviteiten te ontwikkelen rondom het onbevooroordeeld omgaan met diversiteit in al haar vormen en het tegengaan van polarisering. Dit thema raakt aan burgerschap, persoonsvorming en identiteitsontwikkeling. Het practoraat helpt scholen om inclusiever te worden door interventies te ontwikkelen op alle lagen van de organisatie.

Het practoraat heeft meerdere functies: een verbindende functie, een onderzoeksfunctie, een professionaliseringsfunctie en een adviesfunctie. De drie zuilen waarop het practoraat is gebouwd zijn onderzoek, ontmoeting en inspiratie.

Onderzoek

Het oprecht aandacht hebben voor de ander is ook verwerkt in de manier waarop het practoraat onderzoek doet. Uitgangspunt van onderzoek zijn de verhalen uit de onderwijspraktijk in het mbo en wat we daarvan kunnen leren. Het practoraat ziet onderzoek als het spel van het zoeken naar verhalen. Het wil kennis verkrijgen 'door de ogen van de ander'. Dit is, zoals Jonker (2000) stelt, de grondhouding van kwalitatief onderzoek. Onderzoeksinstrumenten van kwalitatief onderzoek, zoals interviews, passen goed bij het thema 'oprechte interesse in de ander'. Dat is belangrijk als het gaat om verschillen waarderen.

In 2020 onderzochten Windesheimstudenten van de lerarenopleiding samen met mbo-docentonderzoekers van het practoraat de vraag hoe kan je 'empathie ontwikkelen' bevorderen om zo verschillen te leren waarderen?. Dit leidde tot de volgende resultaten en producten:

De empathische dialoog kunnen voeren is een belangrijke vaardigheid om verschillen te leren waarderen.

Naar aanleiding van dit inzicht is het volgend product ontwikkeld: *Masterclass de empathische dialoog voeren*. Deze masterclass is onderdeel van 'Train de trainer' en 'Taskforce inclusivity' en was basis voor de werkvorm 'caleidoscopische kaarten'.

De school en iedereen die daar werkt of studeert heeft een rol bij empathie ontwikkeling om verschillen te leren waarderen.

Naar aanleiding van dit inzicht zijn de volgende producten ontwikkeld: een training voor 'Taskforce inclusivity'. Dit product is ontwikkeld voor een groep van professionals uit alle lagen van de organisatie die inclusiebevorderende interventies ontwikkelen en implementeren op de eigen school. Een vraag voor een vervolgonderzoek is hoe medewerkers (docenten en ondersteunend personeel) en leidinggevenden inclusie kunnen bevorderen.

De school moet een safe space zijn voor iedereen (studenten, professionals, bezoekers).

Naar aanleiding van dit inzicht zijn de volgende producten ontwikkeld: een masterclass creëren van een safe space: deze masterclass is onderdeel van 'Taskforce inclusivity'. Tevens is een essay verschenen in de bundel 'Geborgenheid: pedagogische opdracht van school'.

Ontmoeting

Het practoraat 'Verschillen Waarderen' wil onderwijsprofessionals ook handvatten aanreiken om jongeren te begeleiden bij het leren openstaan voor de onbevooroordeelde ontmoeting met anderen. Het practoraat zoekt daarbij vooral de situaties op waarbij de verschillen groter lijken dan de overeenkomsten. Situaties waar mensen met diverse achtergronden en overtuigingen elkaar ontmoeten, samenleven, samen leren, samen werken. Net als in het onderzoek is het uitgangspunt voor ontmoeting het oprecht geïnteresseerd zijn in het verhaal van de ander.

Inspiratie

Waar het practoraat vol vuur en enthousiasme voor gaat, is het onbevooroordeeld ontmoeten van mensen, 'out of the box' denken, verbinding maken tussen (groepen) mensen, verschillen waarderen. Het practoraat wil de geest inblazen en inademen, en raken en geraakt worden door persoonlijke verhalen. Kunst, film, muziek kunnen daarbij een hulpmiddel en inspiratiebron zijn. Daarom werkt het practoraat samen met filmmakers, musici en andere kunstenaars.

Vooruitblik

In 2021 willen we een vervolgonderzoek uitvoeren rondom inclusie en verschillen waarderen op school. Hierbij ligt de nadruk op hoe docenten, ondersteunend personeel en leidinggevendenden inclusie op school kunnen bevorderen. Ook wordt op zes mbo-instellingen in 2021 onderzoek gedaan naar inclusie en verschillen waarderen in relevante stukken zoals visie en missie, hrm-beleid, teamplannen en hoe dit in de praktijk wordt gebracht door docenten, onderwijsondersteuners, managers en bestuurders.

In het kader van de pilot 'Taskforce inclusivity' wordt op vier mbo-instellingen een groep professionals uit alle lagen van de organisatie getraind om interventies te ontwikkelen en te implementeren die inclusie en verschillen waarderen bevorderen. Ook wordt een 'Train de trainer' ontwikkeld waarbij docenten van scholen van de federatie in 2021 een 'Train de trainer'-project volgen om de producten van het practoraat op hun school te kunnen implementeren.

2.1.4 Lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie'

Hoe kunnen beroepsonderwijs en bedrijfsleven samen zorgen voor duurzame vernieuwingen op het gebied van gezondheid, wonen en toerisme in de regio? Daar deed het lectoraat 'Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie' onderzoek naar. Het hoofddoel van het lectoraat was het creëren en onderzoeken van gezamenlijke kennisallianties waarbij vorm gegeven werd aan nieuwe combinaties van leren en werken. Dit gebeurde in de regioteams Groningen en Friesland, Drenthe en Noordoost Overijssel rondom de bovengenoemde thema's.

Het lectoraat:

- vormt creatieve combinaties tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven
- ontsluit kennis en ontwikkelt duurzame innovatieprocessen
- legt primair regionale verbindingen
- maar ook (inter)nationale, bijvoorbeeld in het Duitse grensgebied

Het lectoraat is na drie perioden van telkens vier jaar per december 2020 beëindigd. Het afsluitende congres op 3 december 2020 'Reisgenoten in Praktijklandschappen' bood een mooi overzicht van wat er bereikt is en welke vervolgstappen kansrijk zijn. Lector Ineke Delies blikte in haar afscheidslezing terug op resultaten, plaatste enkele behartenswaardige kanttekeningen op grond van ervaringen en onderzoek en belichtte

enkele door haar aanbevolen vervolgstappen. Vanaf de start in 2009 van het lectoraat is stelselmatig gewerkt aan het leggen van dwarsverbanden en de creatie van innovatie samenwerkingsvormen tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven. De vruchten van de veelkleurige initiatieven die de methodiek heeft opgeleverd zijn rijk en divers. Het praktijkonderzoek dat binnen het lectoraat plaatsvond heeft zich door de tijd heen al doende stap voor stap ontwikkeld. De resultaten hebben bijgedragen aan nieuwe inzichten binnen onderwijsorganisaties, overheden en het werkveld. Het lectoraat heeft op succesvolle wijze sociaaleconomische innovatievraagstukken uit de regio aangepakt en daarbij een methodiek ontwikkeld die ook voor anderen toepasbaar is. Met name de realisatie van lerende (kennis)netwerken en de rol van verbindende leiders (aangeduid als 'conveners') dragen volgens het lectoraat bij aan de vorming van duurzame praktijklandschappen.

2.1.5 Lectoraat 'Ondernemen in verandering'

Het lectoraat Ondernemen in Ontwikkeling is een samenwerking tussen het Alfa-college en de Hanzehogeschool Groningen met als doelen om het ondernemende vermogen te versterken van individuen en organisaties en het ondernemerschapsonderwijs te versterken. In 2020 had het lectoraat vier doelen; ten eerste de getoetste en beschreven concepten op het gebied van innovatief ondernemerschapsonderwijs verder te implementeren bij geselecteerde opleidingen van het Alfa-college, ten tweede onderzoek verrichten naar de ervaringen van studenten van het Alfa-college in het Start-up Ecosysteem Groningen en ten derde aanvragen doen voor financiering van innovatieplannen via subsidies.

De realisatie van de doelen verliep anders dan dat verwacht was in verband met het coronavirus, maar heeft met wijzigingen wel plaatsgevonden. Voor het eerste doel *een numerieke grotere invoer innovatieve concept* veranderende het coronavirus de plannen omdat de fysieke ontmoetingen niet konden plaatsvinden. In plaats daarvan zijn de concepten fysiek op de Health Hub Roden opgeschaald en doorontwikkeld en hebben de activiteiten online plaatsgevonden. Het innovatieve aspect is dat multidisciplinair en multilevel wordt samengewerkt met een scala aan partners. Met name de werkwijze 'Kiemkracht' bleek geschikt te zijn voor verdere validatie. Bij Kiemkracht worden studenten van het Alfa-college gekoppeld aan studenten van de Hanzehogeschool en de RUG ten einde het ondernemende vermogen van de studenten te versterken.

Voor de tweede doelstelling het *onderzoek over ervaringen in het start-up ecosysteem* hebben onderzoeken plaatsgevonden bij verschillende groepen studenten en dit heeft geleid tot publicaties. Publicaties gingen over Syrische ondernemende studenten, studentstarters in tijden van het coronavirus en ervaringen van de studenten van de opleiding Gaming.

Voor de derde doelstelling heeft het lectoraat in 2020 samen met partners een gehonoreerde O2LAB-aanvraag gedaan. Een O2LAB is een initiatief van de Rijksdienst voor Ondernemerschap (RVO) en streeft naar meer en beter ondernemerschap in het onderwijs. Samen met ondernemers, docenten en studenten. Waarbij het motto is dat ondernemende mensen sneller zelf de regie in hun werk en loopbaan nemen, vanuit het idee dat de samenleving in toenemende mate vraagt om deze mindset en vaardigheden. Het streven is dat onderwijs en bedrijfsleven daarin via O2LAB meer gaan samenwerken. Het plan is om in 2021 met onderwijsinstellingen, VNO Noord en de diverse hubs in de regio Groningen te gaan werken met gedeelde en gecombineerde programma's. Het lectoraat is inhoudelijk leidend bij vormgeving en onderzoek naar de gezamenlijke programma's. Een specifiek programma dat in 2021 doorontwikkeld gaat worden is het 'Kritische Vrienden programma'. Dit programma is ontwikkeld door het lectoraat gedurende de afgelopen vier jaar.

Ondanks de corona-epidemie was 2020 een succesvol jaar, zowel inhoudelijk als organisatorisch. Belangrijk is wel dat het lectoraat zichtbaar blijft naar de buitenwereld en dat onderwijskundigen aangesloten blijven bij de ontwikkeling van de concepten. Voor de komende tijd wordt geïnvesteerd om samen met docenten en staf van het Alfa-college verder vorm te geven aan innovatief ondernemerschapsonderwijs met partners in de regio binnen het O2LAB netwerk. Hierbij worden verschillende onderwijsdomeinen meegenomen en wordt ingezet op zowel ondernemend gedrag als het opzetten van een eigen onderneming. Onderwijskundigen worden vroeg aangehaakt om borging te verzekeren en worden lid van de gecombineerde kenniskring. Daarnaast wordt een mogelijke aansluiting verkend bij regionale coöperatieve initiatieven waarbij de concepten ingezet kunnen worden en onderwijs leven lang leren wordt.

2.2 Locatiespecifieke onderwijsontwikkelingen

2.2.1 Koersuitspraak 1

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

Admiraal de Ruyterlaan

Praktijklessen en praktijkplaatsen

In 2020 heeft het realiseren en aanbieden van kwalitatief hoogwaardige praktijklessen en/of passende stageplekken in deze coronatijd een prominente plaats gekregen. Met betrekking tot de stages kunnen we constateren dat studenten steeds lastiger een stageplek vinden. Bedrijven willen uit voorzorg geen extra mensen op de werkvloer hebben, hebben het te druk om mensen op te leiden of er is simpelweg te weinig werk. Om studievertraging of zelfs vroegtijdige schooluitval zoveel mogelijk te beperken, is er intensief gebruikt gemaakt van het opgebouwde netwerk om samen met bedrijven tot (soms creatieve) oplossingen te komen voor de benodigde stageplekken op alle niveaus (Entree t/m niveau 4). Een voorbeeld daarvan is het project 'Sloepvaren'; een project waarbij studenten van verschillende opleidingen samenwerken aan het opknappen en vaarbaar maken van een metalen sloep. Gelet op alle beperkingen is er tevredenheid over de verzorgde lessen en hebben vrijwel alle studenten toch in meer of mindere mate praktijkervaring kunnen opdoen. Ook de uitvalcijfers (vsv) zijn niet hoger ten opzichte van voorgaande jaren.

Gelet op de huidige coronasituatie wordt verwacht dat het nog geruime tijd zal duren voordat het werkveld dusdanig hersteld is dat er voor alle studenten, en met name op de lagere niveaus, weer voldoende geschikte stageplekken beschikbaar zullen zijn. Reden om blijvend in zetten op alternatieve manieren om studenten op een passende manier praktijkervaring te laten opdoen, onder andere middels de ontwikkeling en inzet van een 'klussenbus'. Van hieruit gaan Entree-studenten uiteenlopende klusjes/werkzaamheden verrichten voor buurtbewoners die dat vanwege fysieke of financiële redenen zelf niet of niet zo goed kunnen doen. Behalve het bieden van stageplekken maakt de klussenbus het ook mogelijk om als onderwijsorganisatie iets terug te doen voor de gemeenschap ('modern noaberschap').

Boumaboulevard

Uitvoeren onderwijs

De uitdaging in 2020 was om onze kerntaak, het uitvoeren van kwalitatief hoogwaardig mbo-onderwijs, te kunnen realiseren. We hebben het onderwijs zoveel mogelijk online door laten gaan en noodopvang geboden aan kwetsbare studenten, maar door de coronacrisis waren studenten minder op school en was het lastiger

stageplekken te vinden. Daarom hebben we ook ingezet op persoonlijk contact met de studenten, het vinden van (alternatieve) stageplekken en op coaching en ondersteuning van docenten om het online onderwijs te verbeteren.

We zijn tevreden over de inzet en flexibiliteit van studenten en docenten voor het volgen en verzorgen van (online) lessen. Vaak zijn er creatieve oplossingen gevonden om zaken toch doorgang te laten vinden. Een aansprekend voorbeeld hiervan is de film 'Closed Up' die is gemaakt door examenkandidaten van de opleiding Specialist Mode en Maatkleding en filmmaker Sije Kingma. Deze studenten laten normaal gesproken hun afstudeerwerk in een live mode-event zien, maar vanwege de coronamaatregelen hebben ze in plaats daarvan een film gemaakt met de inspirerende ruimtes van het Forum in Groningen als decor. Een groot succes, dat bovendien is bekroond met de prijs voor beste opdrachtfilm in de wedstrijd 'Beste Groninger Film'. In 2021 zal duidelijk worden wat de impact van de coronacrisis is op de studievoortgang en het welbevinden van onze studenten.

In 2021 blijven we onze studenten goed volgen om hen in de coronacrisis de juiste begeleiding te kunnen bieden en hen te helpen opgelopen achterstanden in te halen. Daarnaast is het zorgen voor voldoende stageplekken een punt van aandacht. Omdat we verwachten dat online onderwijs onderdeel wordt van 'het nieuwe normaal', zetten we ook in op het duurzaam digitaliseren van onderwijs.

Loopbaanbegeleiding

In de Strategische koers en de Kaderbrief van het Alfa-college richten de onderwijsontwikkelingen zich de komende jaren op een Leven Lang Ontwikkelen (LLO), flexibilisering en digitalisering van het onderwijs, vitaliteit en duurzaamheid. LLO vraagt om loopbaanbegeleiding, waarbij je jezelf met je talenten en mogelijkheden leert kennen, keuzes leert maken, regie en verantwoordelijkheid leert nemen, nu én voor de rest van je leven en loopbaan. Vanuit dit perspectief werkten we in 2020 aan de Boumaboulevard aan het doorontwikkelen van (studie)loopbaanbegeleiding.

In 2020 ontwikkelde een denktank, bestaande uit enthousiaste collega's uit verschillende teams (multidisciplinaire groepen), een locatiebrede visie op studieloopbaanbegeleiding. Hierbij zijn interne en externe experts betrokken, zoals de 'Loopbaan Groep' van Marinka Kuijpers (Bijzonder hoogleraar Leeromgeving en leerloopbanen). De Visie Studieloopbaanbegeleiding Boumaboulevard is in mei 2020 vastgesteld. Hierin ligt de nadruk op *loopbaangericht* leren en ontwikkelen. Daarom spreken we in het vervolg liever van *loopbaanbegeleiding* en zien we dat als een wezenlijk deel van de verantwoordelijkheid van iedere docent. Om de visie in praktijk te brengen is in 2020 ingezet op deskundigheidsbevordering van docenten en het loopbaancentrum (LBC). Zo hebben bijvoorbeeld 14 docenten de training loopbaancoach afgerond, die op hun beurt andere collega's kunnen begeleiden in het voeren van loopbaangesprekken met studenten (train-de-trainer).

We zijn trots op hoe we met docenten, het LBC, studenten en externe experts de studentbegeleiding vernieuwen tot loopbaanbegeleiding. Door te werken vanuit het ontwikkelgerichte perspectief van de hele loopbaan van een student, maken we een krachtig middel nog krachtiger. Bij loopbaanbegeleiding worden studenten zo begeleid dat ze zelfstandig stappen leren zetten in hun ontwikkeling en (school)loopbaan en eigen keuzes leren maken; studenten leren te onderzoeken en reflecteren op waar ze goed in zijn (talent), waar ze blij van worden en moeite voor willen doen (passie), welke werkplekken daarbij zouden passen en hoe ze een netwerk kunnen opbouwen en onderhouden dat hen kan helpen hun wensen te realiseren. In 2021 wordt loopbaanbegeleiding verder geïmplementeerd op de locatie. Het krijgt een plek in de curricula voor de eerstejaars studenten van alle opleidingsteams (schooljaar 2021-2022), de

deskundigheidsbevordering wordt voortgezet en onderwerpen als kennismaking, toelating en studieadvies worden meer 'loopbaanproof' gemaakt. Dit gebeurt in een verandertraject waarin docenten, het LBC, studenten en externe experts een belangrijke rol (blijven) spelen, bijvoorbeeld met studentarena's en docentarena's. Tot slot bereiden we in 2021 een practoraat Loopbaanbegeleiding voor, om de ingezette ontwikkelingen te verbreden binnen het Alfa-college.

Kardinge

Pedagogiek en didactiek

Kardinge kent een groeiende populatie studenten bij Entree en niveau 2. Zij vormen nu ongeveer 20% tot 25% van de totale studentenpopulatie op onze locaties. Aangezien deze groep studenten vaker kampt met problematiek, wat effect heeft op aanwezigheid en gedrag, besteden we extra aandacht aan hen. Zo investeren we bijvoorbeeld nog meer in de interpersoonlijke relatie. De docenten bouwen eerst een vertrouwensband op. Daarna komt er ruimte voor het overdragen van kennis, (sociale) vaardigheden en beroepshouding. In leerjaar 1 hebben we Pedagogisch Aanvoerders aangesteld. Zij zijn pedagogisch-didactisch opgeleid om met deze doelgroepen goed om te kunnen gaan. Uitval is onder de landelijke norm; we merken echter dat de vsv-percentages iets stijgen. Dit blijven we nauwlettend in de gaten houden.

We hebben gemerkt dat de hogere instroom op niveau 1 en 2 een uitdaging betekent voor het kweken en behouden van een gezond en veilig leerklimaat voor de hele locatie. De eerste trainingen hoe om te gaan met moeilijk of onbegrepen gedrag hebben inmiddels plaatsgevonden. We hebben in het locatieplan voor 2021 en 2022 Kwetsbare jongeren als één van de speerpunten opgenomen om structureel aandacht aan te blijven geven.

In 2020 hebben we door de coronamaatregelen andere manieren van onderwijs gegeven en hebben we zo goed mogelijk geïnvesteerd in het onderhouden van contact met de studenten. Het coronavirus en de lockdown heeft het vinden van voldoende stageplaatsen bemoeilijkt. We beschikken over een groot netwerk, met veel trouwe partners in het werkveld. De samenwerking en het improvisatievermogen van docenten en werkveld in moeilijke tijden maken ons trots. Veel studenten hebben met succes hun (soms eerste) diploma gehaald en kunnen een volgende stap naar een vervolgopleiding maken of op zoek gaan naar werk. Het langdurig online onderwijs geven heeft echter wel een behoorlijke wissel getrokken op de medewerkers.

Kluiverboom

Keuzedelen

In 2020 zijn veel stappen gezet op het gebied van keuzedelen. In 2020 is beleid ontwikkeld om op de locatie Kluiverboom eenduidig en locatiebreed keuzedelen aan te bieden in het volgend schooljaar. Voor de studenten betekent dit veel meer keuzevrijheid en maatwerk dan alleen de keuzedelen gekoppeld aan hun opleiding. Verder worden locatiebreed vanaf komend schooljaar twee vaste dagdelen voor keuzedelen ingeroosterd per week. De keuzedelencoördinator heeft een keuzedelencatalogus samengesteld met drie categorieën:

- Algemene keuzedelen locatiebreed
- Keuzedelen aangeboden door Sport en Bewegen Kardinge
- Beroepsspecifieke keuzedelen.

Voor een goed verloop van inschrijving tot en met examinering zijn werkwijze, organisatie en 'spelregels' bepaald. Verder zijn de risico's in kaart gebracht, zoals de tijd tussen vaststelling van de keuzegids en het inrichten van de toetsbomen alvorens een student zich kan inschrijven.

De verdere uitbreiding van keuzedelen en de mogelijkheid om ze ook extern te vermarkten worden in het schooljaar 2021-2022 ontwikkeld. Dit vormt onderdeel van het speerpunt Leven Lang Ontwikkelen in het nieuwe locatieplan van de Kluiverboom.

Hardenberg

Flexibilisering

In Hardenberg willen we ons onderwijs flexibel inrichten. In 2020 hadden we ons het volgende voorgenomen:

- Inrichten van een brede niveau 2 opleiding
- Inrichten van een werkgroep Mc Alfa die uitwerking moet gaan geven aan het onderwijsconcept voor flexibel MBO
- Inrichten van een Regionaal breed aanbod van keuzedelen voor alle opleidingen

Het zijn drie grote projecten waarmee we flexibilisering willen vormgeven. We merken dat we, na een voortvarende start, tegen een aantal zaken aanlopen waar we als management veel over moeten communiceren: delen we dezelfde beelden, spreken we dezelfde taal, hanteren we dezelfde uitgangspunten. Elkaar meenemen en met en van elkaar leren is nu cruciaal. We gaan niet allemaal in hetzelfde tempo naar de stip op de horizon, maar we wandelen wel met elkaar op dezelfde weg.

Twee projecten willen we hier voor het voetlicht brengen:

Inrichten opleidingen Breed niveau 2

We kampen al meerdere jaren met kleine studentaantallen in verschillende opleidingen op niveau 2 (met name in de BOL). Daarbij spelen de volgende zaken een rol:

- De kwetsbaarheid van de opleiding en de opleidingsteams.
- De gevraagde expertise van de docent is niet bij elke collega voldoende aanwezig.
- Inhoudelijk is er een behoorlijke mate van overlap in de verschillende kwalificatiedossiers.
- De arbeidsmarkt vraagt of om een breder opgeleide student of om een vakspecialist (kok, chauffeur etc.).
- De student moet beschikken over 21st century skills en goede werknemersvaardigheden.

Bovenstaande was aanleiding om in onze regio van start te gaan met een brede opleiding op niveau 2. Het betreft de opleidingen Dienstverlening, Administratie, Handel en T&L. Techniek en Horeca laten we buiten beschouwing, gezien de ambachtelijke vaardigheden die deze opleidingen vragen.

In het schooljaar 2019-2020 is gestart met een kartrekker die samen met twee docenten en een onderwijskundig (externe) ondersteuner een onderzoek heeft uitgevoerd naar de specifieke vraag van de regionale arbeidsmarkt betreffende de vaardigheden en expertise van een medewerker op niveau 2 en is er een gemeenschappelijke visie geschreven. Vervolgens is er een onderwijsconcept gekozen, is de overlap tussen de vijf crebo's in kaart gebracht en zijn er gemeenschappelijke thema's benoemd waar leeruitkomsten en rubrics voor ontwikkeld worden. We willen nog geen volledige integratie van de opleidingen, maar een start maken met avo-vakken, keuzedelen, coaching en andere inhoudelijke vakken waarbij dit op korte termijn haalbaar is.

McAlfa

In 2020 hebben we de eerste stappen gezet om invulling te geven aan de uitkomsten van de studiedag over flexibiliseren. Op basis van de flexscan van Cinop hebben we als locatie deze keuze gemaakt. Vervolgens hebben we als managementteam hiervoor de visie en ontwerpkaders vastgesteld: De inrichting van het onderwijs biedt studenten de mogelijkheid om zelf regie te nemen over hun leerproces. Er zijn eindkwalificaties die aangeven welke resultaten behaald moeten worden, maar de student bepaalt zelf de weg, het tempo en de volgorde om daar te komen.

Uitgangspunten hierbij zijn:

- Waar sta je als student?
- Waar werk je naar toe?
- Wat is voor jou een passende manier om daar te komen?
- Wat heb je daarvoor nodig?



Verder zijn er ontwerpkaders geformuleerd rondom de volgende thema's: periodisering en instroom, het bouwen aan een catalogus met leereenheden, programmering en begeleiding en examinering.

In 2020 is er een werkgroep Mc Alfa ingesteld waarbij vertegenwoordigers van alle opleidingen als kartrekker invulling geven aan de stappen die gezet moeten worden om flexibel onderwijs te realiseren in hun teams. Verder zijn er twee teams die al verder zijn en een pilot gaan doen in het schooljaar 2020-2021. Dit zijn ICT en MZ/VZ. De overige kartrekkers gaan aan de slag met hun teams, waarbij de eerste stap is om de ontwerpkaders te verduidelijken, grote beroepseenheden vast te stellen en leeruitkomsten en rubrics te formuleren. Om hen hierbij te helpen is externe ondersteuning gezocht bij NHL/Stenden met name op het schrijven van leeruitkomsten en rubrics. Ook is er een filmpje gemaakt waarin uitleg gegeven wordt over leeruitkomsten en rubrics. Dit kunnen de kartrekkers in hun teams gebruiken.

Doel is om volgend schooljaar met tenminste vijf pilotteams te starten. Ook hebben we gemerkt dat we expertise tekort komen op dit terrein. We zoeken naar meer ondersteuning die op afroep beschikbaar is om teams te ondersteunen en te helpen in dit proces.

Hoogeveen

Waardenmuur

Bij de opleiding Business School heeft de vakgroep Burgerschap gekozen voor het project van de 'Waardenmuur' voor al hun eerstejaars studenten. Het doel van deze opdracht is tweeledig. Enerzijds om studenten te laten verdiepen in wat normen en waarden zijn en welke voor hen belangrijk zijn. Anderzijds welke normen en waarden andere mensen belangrijk vinden en hoe je met die verschillen om leert gaan. In dit geval betreft de doelgroep de 70+ers. Juist omdat deze groep vaak 'wat verder afstaat' van onze studenten

leek het de vakgroep extra uitdagend voor de studenten om zich in hen te verplaatsen.

Omdat de opdracht uitgevoerd is in de coronaperiode, gaf dit de gesprekken een extra dimensie. Vragen als 'hoe kijken ouderen aan tegen hun leven, de toekomst en de wereld' gaven in een periode van lockdown, eenzaamheid en angst toch een andere kijk in hun wereld dan in het pre-corona- tijdperk. Hoe zij die periode beleefden hing natuurlijk ook samen met hun normen en waarden.

Vervolgens hebben de studenten ook de vragen van de normen en waarden aan een leeftijdsgenoot gesteld. Daarna is er een vergelijking gemaakt tussen deze 'jongere' en de 'oudere'. Er waren niet alleen verschillen te ontdekken, maar tot hun eigen verrassing ontdekten zij ook overeenkomsten van waarden tussen deze verschillende groepen. Voor de studenten was het heel leerzaam om zo met de oudere generatie in gesprek te gaan. En daar waar het gesprek niet fysiek kon plaatsvinden, hebben ze ook gezorgd (en soms geholpen) voor de digitale middelen om het gesprek toch te kunnen voeren.

Het is voor deze studenten een eerste stap naar zelfkennis van normen en waarden en hoe ze straks in de maatschappij met normen en waarden van anderen kunnen omgaan. Studenten zijn positief over deze (reflecterende) opdracht en ook ouderen hebben genoten van de aandacht en de fijne gesprekken. Ook volgend jaar wordt dit project opgenomen in het curriculum en hopen we deze ervaring aan de nieuwe eerstejaars studenten mee te kunnen geven.

2.2.2 Koersuitspraak 2

'Samen werken wij aan een sterke regio'

Admiraal de Ruyterlaan

Samenwerking

Binnen Techniek wordt sterk ingezet op samenwerking in de regio. Daarbij wordt het bedrijfsleven beschouwd als 'klant', omdat het belangrijk is studenten als goede (toekomstige) vakmensen af te leveren die in het werkveld direct aan de slag kunnen. Niet alleen gebeuren er prachtige dingen rondom het FieldLabPractice, het plan voor de Energietransitie in het mbo (ontwikkeling proef- en oefencentrum i.s.m. Shell), Sterk Techniekonderwijs (STO), het Nationaal programma Groningen (NPG) en Gas 2.0; ook de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen (o.a. Datacenter Engineer) en BIM (Bouw Informatie Model) zijn daarvan een mooi voorbeeld. Verder heeft het bedrijfsleven invloed op het curriculum, o.a. middels de methodiek van het 'omgekeerd ontwerpen' die bij de ontwikkeling van verschillende opleidingen (o.a. Technicus Engineering Installatie- en Elektrotechniek, Timmerman 2.0 en Technische Informatica) is toegepast. Ook de inzet van de relatiemanagers richting bedrijven en werkveld is heel waardevol gebleken, evenals het aanbieden van scholing aan studenten en zittende werknemers op het gebied van warmtepompen en koolmonoxide-wetgeving die niet in het kwalificatiedossier is opgenomen (branche-erkende certificaten F-gassen en CO-bepaling).

De teams zijn er trots op steeds meer onderdeel te worden van netwerken in de omgeving en vanuit verbinding met het werkveld van toegevoegde waarde te zijn voor de arbeidsmarkt. Het is voor de toekomst van groot belang de 3^e leerweg (Leven Lang Ontwikkelen) verder te ontwikkelen en goed te positioneren. Daarbij hebben we de ambitie om via 'action research' op eenzelfde manier te leren zoals we dat ook bij het project Toekomstbestendig Technisch Vakmanschap (TTV) hebben gedaan.

Boumaboulevard

Business School

Eén van de speerpunten van de Boumaboulevard is het versterken van de relatie met het werkveld, uitmondend in (meer) praktijkgericht opleiden, een goede aansluiting van het onderwijs op de ontwikkelingen in de praktijk en flexibilisering. In 2020 is hieraan gewerkt met een onderwijsvernieuwingstraject voor de ontwikkeling van een Business School en een pilot voor het vormgeven van een extra instroommoment per 1 februari.

In 2020 is, mede in het licht van het nieuwe kwalificatiedossier Zakelijke dienstverlening, een plan van aanpak gemaakt voor de ontwikkeling van een Business School als antwoord op de vraag van het werkveld naar breed opgeleide en wendbare werknemers. We werken aan een Business School waarin studenten zich 21st century skills eigen maken, de focus leggen op het ontwikkelen van gewenste digitale vaardigheden en waarin er aandacht is voor ondernemend gedrag. De pilot februari-instroom heeft erin geresulteerd dat studenten sinds februari 2020 minimaal op twee momenten in het schooljaar kunnen instromen (Entree, ICT en economie).

Februari-instroom

Door de ontwikkeling van de Business School en de realisatie van de februari-instroom kan de locatie Boumaboulevard steeds meer maatwerk leveren aan student en werkveld. Daar zijn we trots op. De ambitie is om per augustus 2021 gefaseerd te starten met de Business School. Tot die tijd loopt de ontwikkelfase. Om de vraag van studenten en van de markt goed samen brengen in het onderwijsconcept voor de Business School, is het nodig dat we steeds meer 'van buiten naar binnen' leren werken. Daarom geven we het curriculum samen met studenten en partners uit het werkveld vorm en streven we naar een duale manier van opleiden; werken, leren en oefenen op de werkvloer, in bedrijven waar verschillende facetten van de sector zichtbaar zijn. Een ander belangrijk aspect binnen de ontwikkeling van de Business School is het onderzoek naar mogelijkheden voor studenten om succesvol door te stromen naar het hoger beroepsonderwijs.

Hiermee sluit de Business School aan op het vernieuwde kwalificatiedossier, realiseren we mogelijkheden voor een betere doorstroom en uiteindelijk grotere kansen op de markt voor de studenten.

Karding

Vitaliteitscampus

Er is veel tijd en energie gestoken in de RIF-aanvraag voor de Vitaliteitscampus. Het aanboren van nieuwe netwerken en het verstevigen van oude contacten in de sectoren Zorg & Welzijn en Sport & Bewegen hebben geleid tot groot commitment om samen te werken aan vitaliteitsontwikkeling in het onderwijs en in de samenleving in het Noorden.

In samenwerking en in cross-overs met ook de opleidingen Uniformberoepen, Human Technology, ICT, Mediavormgeving, Gaming en Facilitair leidinggevende komen naar verwachting innovaties en ontwikkelingen op gang. Een aantal werkgroepen is in 2020 al aan de slag gegaan. Het verbreden en verdiepen van kennis op het gebied van vitaliteit geeft extra waarde aan het diploma. Het werkveld vraagt om breder opgeleide professionals.

De eerste aanvraag in juni 2020 moest worden bijgesteld op enkele punten. De tweede aanvraag is in januari 2021 ingediend. De aanvraag is rijker en breder geworden. Er hebben zich diverse partners aangesloten waardoor het werkveld er sterker bij betrokken is. In 2020 is al vooruitgelopen op de Vitaliteitscampus door

vacaturestelling voor een practor Vitaliteit. Vitaliteit is een breder begrip aan het worden. Ook voor medewerkers zijn vitaliteit en positieve gezondheid belangrijk. Er is extra aandacht hiervoor in het coronajaar, om medewerkers op de been te houden.

Er is veel interesse om Sport & Bewegen en Zorg & Welzijn aan elkaar te verbinden en daar andere opleidingen bij te betrekken. Er zijn veel ideeën om aan vitaliteit bij te dragen. Hierin worden de eerste prioriteiten aangebracht om de focus op Vitaliteit te behouden. Ondanks het coronavirus hebben partners hun commitment voor dit programma afgegeven. Daardoor kon de co-financiering voor de RIF worden gerealiseerd.

We hebben veel geleerd van het benaderen van partners en het vergroten van netwerken. We hebben de eerste stappen gezet in samenwerken buiten de grenzen van de opleiding en het domein. We positioneren ons met onze opleidingen ook nadrukkelijker in het maatschappelijke en regionale domein. Dit heeft veel energie en creativiteit gegeven; dit willen we nu en in de toekomst behouden en benutten. We kunnen nog een stap zetten in het verder informeren en promoten van de mogelijkheden van de Vitaliteitscampus, onder andere bij de onderwijsteams.

Toezicht en veiligheid

Voor de Handhavers Toezicht en Veiligheid (HTV) zijn oriënterende stages opgezet bij en in samenwerking met de gemeente Groningen. Onder de eerstejaars studenten ontstond een behoefte aan de toepassing van het vak in de praktijk. Dit is uitmond in een oriënterende stage voor de eerstejaars studenten HTV om hen kennis te laten maken met de praktische kant van het vak. Het gaat hier onder andere om het toepassen van wetkennis, zoals portofoontraining (zij kennen o.a. het NATO-alfabet en kunnen dit gebruiken); uniformgewenning (studenten leren omgaan met het lopen in uniform); toezicht houden (het aanspreken van burgers, surveilleren en observeren) en omgaan met weerstand en (non-)verbale agressie. De projectgroep is tevreden over de resultaten. Echter gooit het coronavirus roet in het eten. Het opzetten, vormgeven, continueren en evalueren van oriënterende stages, het ontwerpen en het pitchen van een nieuwe opleiding stond gepland. Wellicht ietwat ambitieus, wilden we in 2020 deze nieuwe opleiding vormgeven, zodat hier aankomend schooljaar mee gestart zou kunnen worden. Alles heeft echter stil gelegen en dat is frustrerend. We willen dit post-corona weer volledig oppakken.

Kluiverboom

Kinderopvang

In augustus 2020 is de opleiding KOB (Kinderopvang, Onderwijs, Bewegen) van start gegaan, een samenwerking van de locaties Kluiverboom en Kardinge met het werkveld. Studenten leren hoe om te gaan met kinderen tot dertien jaar. Maar ook leren ze over hun ontwikkeling en hoe ze deze kunnen stimuleren. Daar horen beweeg- en onderwijsactiviteiten bij. Met deze nieuwe opleiding wordt ingespeeld op ontwikkelingen in het werkveld. Dat signaleerde namelijk dat kinderopvang, onderwijs en bewegen op steeds meer plekken in Nederland samenkomen in een Integraal Kind Centrum (IKC). Dit leidt tot een groeiende vraag naar breed inzetbare medewerkers.

Er hebben zich veel studenten ingeschreven voor het eerste jaar van deze BOL-opleiding. Vanwege een beperkt aantal stageplaatsen was er een wachtlijst ingesteld. De Kinderopvang heeft deze opleiding toegevoegd aan haar CAO. De opleiding wordt gedurende het schooljaar 2021-2022 verder ontwikkeld, in samenwerking met het werkveld.

Hardenberg

Hybride onderwijs

In Hardenberg willen we onderwijs aanbieden dat realistisch en actueel is en aansluit bij de vraag van de arbeidsmarkt. We richten ons onderwijs zoveel mogelijk in samen met de bedrijven en instellingen. Hieronder volgt een aantal voorbeelden waarbij onderwijs en werkveld nadrukkelijk samenwerken. Vormen van hybride onderwijs die hieronder genoemd worden zijn leerafdelingen bij bedrijven en instellingen, bedrijfsscholen op de locatie van het betreffende bedrijf, leer- werkplekken waar praktijk en theorie op locatie worden gegeven of vormen van onderwijs(ontwikkeling) waarbij we van 'binnen' naar 'buiten' gaan of waarbij het werkveld in de school komt. Een aantal voorbeelden van deze samenwerkingsconstructies zijn:

Entree opleidingen: samenwerking met Larcom (Logistiek) en het Regionaal Techniek Centrum (Bouw en onderhoud).

Team Dienstverlening niveau 2: Helpende zorg en welzijn en Facilitair medewerker samen met de Saxenburghgroep, Treant en Liefderdinck.

Team MZ/VZ: opleiding MZ en VZ IG en combi-opleiding ook samen met de Saxenburg groep, Treant en Liefderdinck.

Team Hospitality: opleiding Manager ondernemer horeca en Kok samen met de Heemserhoek

Team Verpleegkunde: opleiding Verpleegkunde in de leerafdelingen bij de Saxenbrughgroep en de Baalderborg Groep.

Team MZ: opleiding MZ4 ook bij het COA in Zweelo.

Team ICT: opleiding Applicatieontwikkelaar en Beheer samen met Webstores, Voscomtronic, Kendis, Sollie, Bruinsma, Direct ICT, WEMA en Move4mobile.

Leven Lang Ontwikkelen

Het Alfa-college werkt samen met de partners van de RegioOpleiders aan een project Flexibel mbo in de derde leerweg. Het Deltioncollege is penvoerder van het project voor niveau 1 en 2 en het Alfa-college is penvoerder voor de niveaus 3 en 4. Het wordt echter als één samenhangend project uitgevoerd. De centrale gedachte is om voor deelnemers uit het bedrijfsleven op een flexibele manier onderwijs te realiseren. Deelnemers van allerlei achtergronden, bedrijven en organisaties kunnen met elkaar deelnemen aan leerwerktrajecten. Voor deelnemers moet het mogelijk worden om maandelijks in te kunnen stappen en op elk gewenst moment en gewenste plaats toegang te hebben tot onderwijsmaterialen en werkdocumenten. De deelnemers krijgen een maatwerkcurriculum dat is toegesneden op de kenmerkende beroepssituaties van de deelnemer. Uitgangspunt is dus niet het aanbod, maar de vraag en de behoefte van het werkveld. Het project kent drie grote speerpunten: trainen van docenten en praktijkopleiders om maatwerktrajecten te ontwikkelen; het inrichten van een digitale infrastructuur waaronder een kennisbank, ELO en portfolio en niet onbelangrijk het vullen van de kennisbank met onderwijsmateriaal. In 2020 is gestart met het ontwikkelen van een leergang voor docenten en praktijkopleiders die in 2021 gegeven gaat worden. In de leergang staan vier onderwerpen centraal:

1. het ophalen/signaleren van de vraag bij de bedrijven en instellingen;
2. het analyseren van de behoefte en het ontwerpen van onderwijs;

3. begeleiden van deelnemers;
4. het valideren van de trajecten.

In 2021 moet de digitale infrastructuur klaar zijn en de kennisbank gevuld zijn zodat we in staat zijn om maatwerktrajecten in te richten op vragen vanuit bedrijven en instellingen uit de regio.

Hoogeveen

Verwondersteams

In september is er een start gemaakt met de 'Verwondersteams'. In de Verwondersteams werken zorgorganisaties uit de regio samen met onze studenten Zorg, Techniek en ICT. De studenten uit deze opleidingen gaan samen meelopen in een instelling en noteren alles wat hen opvalt aan de gebruikelijke manier van werken door de zorgprofessionals. De bedoeling is dat de verwondering die dat oplevert gebruikt gaat worden om de zorgprofessional reflectief naar zijn of haar werk te laten kijken. Vervolgens kan dit uitmonden in het anders inrichten van processen en wellicht nadenken over nieuwe toepassingen van techniek in de zorg. Een voorbeeld hiervan is dat bij een zorgorganisatie voor ouderen is bedacht dat licht en kleur van grote invloed is op de gemoedstoestand van kwetsbare ouderen. Door de kleur aan te passen aan het moment van de dag en de soort activiteit kan dat veel bijdragen aan de rust van de bewoners. De Verwondersteams is een mooi voorbeeld van een multidisciplinair project. Samenwerken staat hierin centraal en het spreken van 'dezelfde taal' is heel belangrijk en voor studenten met een achtergrond in de Zorg of Techniek niet heel vanzelfsprekend. Gebleken is ook dat het hulpmiddel van de 'Design Thinking-methode' onvoldoende bleek om doelen te monitoren en te behalen en dat de binnen ICT gebruikte scrum-methode hierin zeker ondersteunend kan zijn. Het project van de Verwondersteams is goed bevallen, zowel aan de zijde van de studenten als van de zorgorganisaties. In de afgelopen periode hebben we hiervoor acht studenten ingezet, maar de bedoeling is om hiervoor steeds meer studenten in te zetten.

Aantrekkelijke stageroutes

Een mooie samenwerking tussen het mbo (het Drenthe College en het Alfa-college), het hbo (Windesheim en de Hanzehogeschool) en Treant heeft geresulteerd in het project 'Aantrekkelijke stageroutes' bij de opleidingen Zorg en Verpleegkunde. Dit project hanteert als uitgangspunt: de student bepaalt hoe zijn of haar stageroute eruitziet en hoe die daarmee dus zoveel mogelijk aansluit bij de persoonlijke leerdoelen en ontwikkelwensen van de student. Door dichterbij de student te blijven ontstaat meer ruimte en intrinsieke motivatie voor leren en ontwikkelen. Alle afstemming die nodig is om hiermee te kunnen starten is nu afgerond. De eerste studenten gaan binnenkort via deze nieuwe manier aan hun stage beginnen. Docenten en Treant-medewerkers werken ondertussen aan de verdere realisatie van de aantrekkelijke stageroutes. De ambitie is om dit ook mogelijk te maken voor Zorg- en Verpleegkundestudenten, waarbij de route zo flexibel mogelijk moet zijn en aansluit bij de leervraag van de student.

Samenwerking en afstemming

Normaal gesproken vindt er veel afstemming plaats tussen de zorgopleidingen en de zorgorganisaties in de regio. Dit jaar was deze afstemming nog frequenter vanwege het coronavirus. De zorgstudenten waren hard nodig bij de zorgorganisaties, het onderwijs en de stage werden goed op elkaar afgestemd. De zorgorganisaties konden niet altijd de begeleiding geven aan studenten die dat nodig hadden. Om onze studenten toch in te kunnen zetten bij deze instellingen, is soms de begeleiding verschoven van de organisatie naar de eigen docenten. Zo konden onze studenten de stages continueren, maar kregen ook de ouderen de zorg die ze nodig hadden in deze lastige periode. Onze goede contacten (en daarmee ook de korte lijnen) met de regionale organisaties hebben hierin een belangrijke rol gespeeld!

2.2.3 Koersuitspraak 3

'Samen creëren wij meer waarde voor een betere wereld'

Admiraal de Ruyterlaan

Duurzaamheid en energietransitie

Op het gebied van duurzaamheid en energietransitie willen we een verdergaande bewustwording en kennis creëren bij studenten en docenten. Duurzaamheid en hergebruik van materialen is volop ingebed in de verschillende opleidingen, mede doordat de technologische ontwikkelingen en de manier van werken op het gebied van duurzaamheid in het werkveld gevolgd worden. Tevens is de nieuwe opleiding Commercieel Energie Technicus (CET) van start gegaan: een modulaire opleiding, ontwikkeld in samenwerking met bedrijven zoals Shell, Gasunie, Engie en het project Gas 2.0, die volledig in het teken staat van de energietransitie en nieuwe technieken op het gebied van duurzame energie. Tenslotte hebben studenten Technicus Engineering I&E en CET zeer succesvol deelgenomen aan de online hackathon 'Futureproof Drinkwater' waarbij creatieve oplossingen bedacht moesten worden om de productie van drinkwater te verduurzamen.

Er zijn én worden nog steeds mooie stappen gezet. Thema's als duurzaamheid en energietransitie (incl. nieuwe technieken op het gebied van duurzame energie) zijn niet meer weg te denken uit het techniekonderwijs en inmiddels hebben we geleerd dit soort projecten juist altijd in samenwerking met het werkveld te organiseren en uit te voeren, omdat ze dan voor studenten levensechte praktijksituaties opleveren. Ook de komende tijd zal hierop volop worden ingezet, o.a. via de RIF FieldLabPractice, het project 'Tiny houses' (bouwen van kleine zelfvoorzienende woningen met duurzame materialen en innovatieve technieken) en het project 'Waterstofboot' (met een zelfgebouwde waterstofboot deelnemen aan het NK Zonnebootrace 2023 in de nieuwe categorie 'waterstof').

Kardinge

Updaten gebouw

In 2020 is er een plan opgesteld voor het verbouwen en updaten van het gebouw aan de Kardingeweg. De uitstraling en mogelijkheden moeten meer aansluiten bij sport, bewegen en vitaliteit. Het krachthonk is dit jaar verplaatst. Er is nu een geheel nieuw fitnesscentrum gerealiseerd in het gebouw. Hiervan maken studenten gebruik in het kader van hun opleiding; maar ook medewerkers kunnen hier onder begeleiding werken aan hun vitaliteit. Bij verbouwingen worden hergebruik (circulariteit) en milieubesparingen waar mogelijk meegenomen. In 2021 staat ook een geheel nieuwe inrichting van de entree op het programma, als ook van het buitenterrein. Dit wordt in samenwerking met onder andere de gemeente Groningen gerealiseerd. We merken dat het perspectief op de buitenruimte aan het veranderen is; meer in gemeenschappelijkheid kijken hoe bewegen en vitaliteit gestimuleerd kunnen worden. Niet alleen voor eigen gebruikers, maar ook voor de bewoners in de omliggende wijken bijvoorbeeld.

Kluiverboom

Buitensportterrein

In september 2020 is het buitensportterrein bij de Kluiverboom geopend. Studenten hebben hier Fit for Life-activiteiten of kunnen hier in de pauze gebruik van maken. Voor de wijkbewoners is dit veld ook een aanwinst. Door corona is er helaas wat minder gebruik van gemaakt dan voorzien.

Er is op de Kluiverboom een aanjager Global Goals aangesteld. Deze brengt de global goals onder de aandacht van onderwijsteams en studenten. Een van de grotere activiteiten was deelname aan de Climate Adaption Week. We merken dat duurzaamheid steeds vaker een onderwerp van gesprek is en wordt meegenomen in het lesprogramma.

Hardenberg

Duurzaamheid: breed en integraal

In Hardenberg willen we duurzaamheid breed onder de aandacht brengen en vooral niet als een losstaand onderwerp, maar koppelen aan de sustainable development goals en burgerschap. We willen het inrichten volgens de methodiek van flexibilisering zoals we dat binnen Mc Alfa vormgeven: werken met leeruitkomsten, rubrics, leerwegaafhankelijke toetsing e.d. We kijken hiervoor ook naar goede voorbeelden die bij het ROC van Twente 'Burgerschap als uitdaging' en het Frieslandcollege 'Duurzaam denken Duurzaam doen' zijn ontwikkeld.

In 2020 hebben we hiervoor concreet de volgende activiteiten ontplooid: we hebben een werkgroep burgerschap ingericht waar duurzaamheid nadrukkelijk een plek moet krijgen. Hiervoor zijn we gestart met vier enthousiaste collega's, die allereerst bezig zijn met het schrijven van de leeruitkomsten en de rubrics. Inhoudelijk willen we ook een slag maken en geen versnippering van losse items en opdrachten aan gaan bieden, maar zoveel mogelijk aspecten verbinden in betekenisvolle opdrachten en waar mogelijk integreren in de beroepscontext.

De week van de circulaire economie

In februari 2020 is voor de week van de circulaire economie het boekje Hi Beer Tad geschreven wat gaat over een duurzame manier van leven. Het is geschreven voor kinderen uit de onderbouw. Dit boekje is in deze week voorgelezen door 22 ondernemers aan 500 basisschoolkinderen in de gemeente Hardenberg. Alle basisschoolkinderen uit Hardenberg hebben uiteindelijk ook dit boekje ontvangen om mee naar huis te nemen. Dit boekje is gesponsord door o.a. de Gemeente Hardenberg. Bij de opleiding Onderwijsassistent is de opdracht neergelegd om voor de week van de circulaire economie in 2021 een nieuw plan te maken waarmee het gedachtengoed van circulaire economie verspreid wordt onder alle basisschoolkinderen van Hardenberg.

Climate adaption week

Een eerste aftrap is gedaan met de Climate adaption week in november. Dit was een hele uitdaging in coronatijd. Er is een lied gemaakt en opgenomen door studenten: samen voor een betere wereld. Verder hebben alle studenten van leerjaar 1 en 2 een impacttest gedaan om inzicht te krijgen in effecten van hun gedrag op het klimaat. Op basis van de uitkomst konden ze een challenge kiezen waarin ze zich persoonlijk wilden en konden verbeteren.

Overige maatschappelijke duurzame projecten:

Special Olympics

Studenten FL/MOH en MZ hebben de handen uit de mouwen gestoken tijdens de Special Olympics in Hardenberg, de Olympische Spelen voor mensen met een beperking. O.a. werden activiteiten georganiseerd en lunches klaargemaakt en geserveerd.

Gezonde Budgetrecepten voor de Voedselbank

Studenten MOH hebben maandelijks gezonde budgetrecepten bedacht voor mensen die gebruik moeten maken van de Voedselbank. De recepten worden o.a. meegenomen in de nieuwsbrief van Vitaal Vechtdal.

Goede Doelen Activiteiten Kerstweek

Alle studenten hebben met hun klas activiteiten gedaan voor een goed doel. Houdbaar voedsel verzameld voor de voedselbank, speelgoed ingezameld voor kinderen van het AZC, of kerstkaarten geschreven voor mensen in een zorginstelling.

Week van de Toegankelijkheid

Studenten van de opleiding MZ hebben activiteiten georganiseerd om aandacht te geven aan wat het is om te moeten leven met een beperking. Studenten Horeca hebben het 'Blind Belevingsdiner' georganiseerd en studenten Detailhandel hebben een onderzoek gedaan naar de toegankelijkheid van de winkels in Hardenberg.

Internationale Vrouwendag

Studenten MZ en PW hebben verschillende activiteiten georganiseerd in het kader van de Internationale Vrouwenweek. Bedoeld om aandacht te vestigen op de rechten van vrouwen.

Taalfestival

Het Taalfestival wordt georganiseerd door de gemeente en de bibliotheek om aandacht te vragen voor taalontwikkeling, taalachterstand en laaggeletterdheid. Studenten Pedagogisch werk organiseerden activiteiten en hielpen mee in de organisatie.

Hoogeveen

Duurzaamheidscentrum

Het kennis- en doe-centrum 'circulariteit, energie en duurzaamheid' (in de volksmond duurzaamheidscentrum genoemd) heeft zich verder ontwikkeld. In het afgelopen jaar is flink gewerkt aan de realisatie van het centrum. Nog niet direct fysiek, maar zeker in het realiseren van draagvlak voor het centrum. Voor de aanvraag van een subsidie uit de Regio Deal is een businesscase geschreven die door de board van de Regio Deal is goedgekeurd. Om deze businesscase uit te voeren, en ook aannemelijk te maken dat het op langere termijn voorziet in een behoefte, moeten van tevoren partners gezocht en gevonden worden die gebruik willen maken van de functies van het centrum. En die zoektocht is goed verlopen. Er zijn al een flink aantal intentieverklaringen en zogenaamde Letters of Support getekend. Daarnaast wordt de vmbo's in de regio gevraagd hoe ze gebruik willen maken van de onderwijsmogelijkheden van het centrum. In de afgelopen periode is er een kick-off geweest met bedrijven en organisaties om te bepalen wat de functionaliteit van het centrum moest worden. In de loop van de tijd is het uitgegroeid tot centrum voor de Gebouwde Omgeving. Dat is breed. Het gaat om hergebruik van materialen (circulariteit), omgaan met energie en duurzaamheid.

In het duurzaamheidscentrum worden opleidingen ontwikkeld. Niet alleen voor de mbo-studenten en LLO-trajecten, maar ook voor studenten in het hbo, vmbo en zelfs ook voor basisscholen. Zo hebben vmbo-leerlingen voor het keuzevak 'Interieurontwerp en design' een opdracht gekregen om een calculatie te maken van een inrichting met circulaire materialen en hebben vmbo-tl leerlingen in het duurzaamheidscentrum samen met studenten Bouwkunde gewerkt aan profielwerkstukken met als thema 'Circulair en Duurzaam'.

SustainaBul

De SustainaBul is een jaarlijkse ranglijst van duurzaamheid in het middelbaar beroepsonderwijs. Hierbij moeten de onderwijsinstellingen een vragenlijst invullen die gaat over de mate van duurzaamheid in het onderwijs, de praktijk, de bedrijfsvoering en de integrale benadering daarvan. De vragen zijn ingedeeld in een aantal categorieën: Welke visie en welke beleid zijn geformuleerd op duurzaam onderwijs, hoe krijgt duurzaamheid een plaats in het onderwijsprogramma, welke rol spelen de [SDG's](#) hierbij (Sustainable Development Goals), welke opdrachten op het gebied van duurzaamheid worden uit de markt gehaald en binnen het onderwijs uitgevoerd, hoe wordt in de bpv aan duurzaamheid vorm gegeven en welke samenwerkingen en netwerken zijn er waarin duurzaamheid een rol speelt. Tenslotte is het de vraag hoe er intern over wordt gecommuniceerd. Dit geldt in eerste instantie voor onderwijs. Daarnaast zijn er nog gebieden bij bedrijfsvoering die beoordeeld moeten worden. Als best-practice is de samenwerking tussen Claudy Jongstra en studenten in haar biodynamische boerderij op het Suikerunieterrein in Groningen ingebracht. Deze best-practice is op de tweede plaats geëindigd, met drie(!) stemmen verschil met Terra's studentenvoedselraad.



In de overall-ranking veroverden we meteen de 5^e plaats! Voor een eerste deelname toch heel succesvol.

Tiny House

De gemeente Hoogeveen, RENDO, de NAM, de Gasunie, New Energy Coalition en EnergyStock tekenden een intentieovereenkomst om samen het project 'Waterstof Hoogeveen' voor te bereiden. De partijen ondersteunen hiermee de aanvraag voor een financiële bijdrage van € 4,4 miljoen die de gemeente heeft gedaan vanuit het programma 'Aardgasvrije Wijken van het Rijk'. Met die bijdrage kan het eerste deel van de wijk Erflanden (427 woningen) omgezet worden van aardgas naar waterstof met gebruik van het huidige aardgasnetwerk. Het maakt de aansluiting op het waterstofnetwerk, dat al voor de nieuwe wijk Nijstad-Oost wordt aangelegd, relatief eenvoudig. De bedoeling is om hierna ook de rest van Erflanden om te zetten naar waterstof. Om aan te tonen dat waterstof geen bizar andere brandstof is dan aardgas met eigenschappen die bij het gebruik ervan nauwelijks grotere risico's kent dan het gebruik van aardgas, is de gemeente in samenwerking met het Alfa-college en een aantal bedrijven bezig om een 'Tiny Waterstof House' te maken. In het huisje worden installaties geplaatst die werken op waterstof. Waterstof is een zeer licht en brandbaar gas dat gebruikt kan worden om via een CV-achtige ketel warmte op te wekken. Het kan ook gebruikt worden om via een brandstofcel elektriciteit op te wekken. Als via PV-panelen waterstof ook nog zelf geproduceerd kan worden, is wel duidelijk dat het zo gek nog niet is. Dat verhaal moet wel verteld worden en daarvoor is het Tiny Waterstof House bedoeld. Gemaakt van refurbished materiaal van BORK Sloopbedrijven (circulair) met installaties die selfsupporting zijn, wordt een tour gemaakt door de provincie Drenthe. De bedoeling is om op verschillende locaties een week logies met ontbijt te verloten om zo te laten ervaren dat waterstof zo gek nog niet is. De bouw is gestart in november en de tour begint in het najaar van 2021.

SMART-Circulair

Techniekstudenten hebben meegedaan aan de 'SMART-Circulair'-wedstrijd. SMART-Circulair is een wedstrijd die tot doel heeft om circulaire bouw zichtbaar te maken in het onderwijsprogramma in de verschillende opleidingen. Studenten hebben meegedaan met hun project 'de Barak Linde'. Deze meer dan 75 jaar oude barak was een onderdeel van een doorvoerkamp in WO II voor verder transport naar een concentratiekamp in Duitsland of Polen. De stichting die eigenaar was van de barak heeft bij het Alfa-college de vraag

neergelegd of studenten daarbij kunnen helpen. Dit vraagstuk paste prima in het kader van de wedstrijd. Door studenten van de locatie Hardenberg te betrekken en ook nog studenten van aoc Terra is het uitgegroeid tot een multi-level-multidisciplinair project.

De barak wordt een herinneringsplek voor de gebeurtenissen van de periode 1940-1945. Hiervoor is door de studenten ook invulling gezocht. Een van de onderdelen zijn interviews met nabestaanden. Met name deze gesprekken hebben diepe indruk gemaakt op de studenten. De jury vond de manier waarop deze studenten bezig waren met afbraak en wederopbouw (in combinatie met een nieuwe functionaliteit) een mooi voorbeeld van circulariteit in uitvoering en beloonde de studenten hiervoor met een speciale prijs. Hoewel de wedstrijd hiermee eindigde, gold dat zeker niet voor het project.

Dat is verder uitgevoerd door de studenten en wordt in het voorjaar van 2021 afgebouwd en ingericht.

Naast deelname aan SMART-Circulair hebben onze studenten ook deelgenomen aan 'Hibertad', een ontwerpwedstrijd die gericht is op het gebruik van natuurlijke, circulaire materialen. In de versie van dit jaar was het de Baalderborggroep die een vraagstuk had over het toepassen van opschaalbare woonunits. Bij deze wedstrijd is een 4^e plaats behaald.



DE BOUW
IETS VOOR JO



Regionaal
Techniek
Centrum

als BBL leert

3 Onderwijs en examinering



Regionaal
Techniek
Centrum
RTC Bouw

uwleusen

RTC Bouw Hard

3.1 Studiesucces

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. We kennen de indicatoren jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat voor de niveaus 2 t/m 4. Voor de Entree-opleidingen kennen we de indicator rendement Entree-opleidingen. De Inspectie voor het Onderwijs heeft voor de indicatoren voor niveau 2 t/m 4 normen gesteld waaraan de opleidingen (op bc-niveau) moeten voldoen. De Inspectie gebruikt tegenwoordig driejaarsgemiddelden voor de bepaling van de normen. In de periode 2017 t/m 2020 zijn op een aantal indicatoren op een aantal niveaus de opbrengsten iets lager dan in de voorgaande driejaarlijkse periode. De resultaten echter van alle driejaarsgemiddelden (met uitzondering van het diplomaresultaat op niveau 2) op de diverse indicatoren liggen boven de norm die de Inspectie heeft gesteld. Ook voor eerdere driejaarsgemiddelde perioden was dit het geval. De uitwerking van deze jaarresultaten, diplomaresultaten en startersresultaten is te vinden in [bijlage 4](#). Tevens worden daar ook de rendementscijfers van de Entree-opleidingen weergegeven.

Intern kijken we met betrekking tot de indicatoren zowel naar de jaarlijkse opbrengsten als naar de driejaarsgemiddelde opbrengsten. Op basis van de uitkomsten zetten we een aantal gerichte activiteiten in, die we, naast de sturing op de opbrengsten, inzetten om de kwaliteit van onze opleidingen te verbeteren. De opbrengsten maar ook gegevens met betrekking tot voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen.

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende driejaarsgemiddelde opbrengsten op de drie indicatoren jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat een indicator. Ook kijken we bij het vaststellen van de risico-opleidingen naar de VSV-cijfers en de studenttevredenheid. 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. Voor het schooljaar 2019-2020 zijn 31 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten en mogelijke andere indicatoren.

3.2 Studenttevredenheid

In het strategisch document voor de periode 2019-2023 en daarmee tevens in de kaderbrief van 2019-2020 hebben we bepaald dat we vanaf 1 augustus 2015 in periodieke waarderingsonderzoeken bij onze deelnemers steeds een ruime voldoende voor de waardering van zowel de opleiding (een 7,2) als de instelling (een 7.0) willen behalen. In 2019 hebben we ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek (DeTeO 2019) uitgevoerd, in 2018 hebben onze deelnemers deelgenomen aan de landelijke JOB-monitor.

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

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

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

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

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

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

Respons en cijfers JOB, regio Groningen

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

Tabel 1, regio Groningen

Respons en cijfers JOB, Hoogeveen - Hardenberg

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

Tabel 1 Hoogeveen-Hardenberg

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

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

Clusterscores JOB

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

Tabel 2

De resultaten op de diverse clusters in 2020 zijn lager dan in voorgaande onderzoeken. Waar vragen rondom onderwijs, begeleiding en informatie in vorige onderzoeken meestal een 3,5 of hoger scoorden, constateren we nu dat deze clusters slechter scoren. Ook het cluster met vragen rondom lesmateriaal scoort lager dan vorige jaren. Het cluster met vragen rondom de stage is in dit onderzoek in twee onderdelen gesplitst: een deel met vragen die de waardering rondom schoolactiviteiten betreft en een deel dat de begeleiding vanuit het stagebedrijf betreft. De vragen die zich rondom de school afspelen (begeleiding, voorbereiding etc.) zijn niet positief. In vorige onderzoeken kon dit nog niet naar voren komen.

Klachtencommissie

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

De Klachtencommissie heeft in 2020 twee klachten ontvangen. Slechts één van deze klachten is door de commissie in behandeling genomen, maar is ongegrond verklaard. De andere klacht was niet-ontvankelijk. De klacht zelf behoorde eerst nog beoordeeld te worden door de opleidingsmanager van de opleiding. Deze laatste klacht is daarom terugverwezen naar de opleidingsmanager en naar tevredenheid van de klager opgelost.

We constateren de laatste jaren een teruggang in het aantal klachten die daadwerkelijk moeten worden behandeld door de Klachtencommissie. Aanleiding hiervoor is dat wij een laagdrempelig digitaal loket hebben gecreëerd, waar (veelal) een student zijn ongenoegen kan uiten. Door dan al de student door te verwijzen naar de juiste persoon, worden veel van deze klachten al opgelost. Vaak is communicatie de onderliggende oorzaak van een probleem. Door deze vroegtijdige interventie wordt het ongenoegen al weggenomen en is dus de inzet van de Klachtencommissie niet meer nodig.

3.3 Passend onderwijs

Visie op 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 hen onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er

een passend ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college zijn vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit deze waarden geven we vorm aan begeleiding.

In het schooljaar 2020-2021 wordt er gewerkt aan een nieuwe visie op begeleiden en coachen. Ook de visie op Passend Onderwijs wordt dan vernieuwd.

Vertrouwen

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

Verbinden

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

Ondernemen

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

Organisatie en inrichting van Passend Onderwijs

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

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

Documenten Passend Onderwijs

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van Passend Onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Dit beleidsdocument wordt in

schooljaar 2020-2021 vernieuwd en herschreven. Het huidige 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. Ook zijn de mogelijkheden voor ondersteuning omschreven op de website van het Alfa-college. Aspirant-studenten en hun ouders kunnen via de website een idee krijgen van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. De ondersteuningsprofielen worden ook dit jaar herijkt en geactualiseerd.

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

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

Samenwerken in de regio

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

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

3.4 Keuzedelen

Voorheen werd in het jaarverslag vooral gerefereerd aan het instellingsbrede aanbod en de keuzedelenmonitor van het SBB. In dit jaardocument gaan we terug naar de bedoeling als het gaat om keuzedelen op het Alfa-college. We hebben activiteiten ondernomen om op basis van visie tot een ruimer en flexibeler aanbod van keuzedelen te komen, waarbij studenten ook mogelijkheden krijgen om een verdiepend of verbreedend keuzedeel te volgen dat niet gekoppeld is aan de eigen opleiding. Vanuit onze beleidsuitgangspunten implementeren we een werkwijze die aansluit bij onze visie. Hiermee sorteren we ook voor op de ontwikkelingen rondom leven lang ontwikkelen.

Vanuit een vastgestelde visie en vastgestelde beleidsregels vindt implementatie plaats om tot een goed werkend systeem te komen van aanbod tot het afronden van keuzedelen op het Alfa-college. De volgende zaken zijn opgeleverd vanuit de projectgroep die zich met keuzedelen bezighoudt.

Elke hoofdlocatie heeft een regionaal aanbod aan keuzedelen op basis van de behoeften van studenten, arbeidsmarkt en regionale partners. Elke locatie heeft nu een keuzedelengids met daarin het aanbod per locatie. Onze studenten kunnen zelf hun set van keuzedelen samenstellen en worden actief begeleid in het maken van gemotiveerde keuzes.

Een voorwaarde voor een succesvolle implementatie van ons beleid is de inrichting van een systeem met daarbij behorende procedures en processen. Hierin trekken onderwijs en bedrijfsvoering in een multidisciplinaire setting met elkaar op. Er is een systeem ontwikkeld waarbij studenten aan keuzedelen worden gekoppeld, waar ons studentvolgsysteem Eduarte zodanig is ingericht dat de keuzedelengids daarin een plaats heeft maar ook dat de examinering van de keuzedelen vanuit Eduarte werkzaam is.

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 opleidingenaanbod.

Per 1 augustus 2020 zijn de volgende opleidingen gestart:

- Op onze locatie aan de Admiraal de Ruyterlaan in Groningen is de BOL-opleiding Commercieel Technicus Engineering (crebo 25296 niveau 4) gestart. De opleiding is modulair opgebouwd en is in nauwe samenwerking met bedrijfsleven en SBB vormgegeven. Inhoudelijk is de opleiding gefocust op de energietransitie en sluit daarmee goed aan op de behoefte in de regionale arbeidsmarkt.
- Op onze locatie in Hardenberg zijn we gestart met de opleiding Dienstverlening niveau 2, profiel Medewerker sport en recreatie. De opleiding wordt aangeboden als tweede opleiding (dubbelkwalificering) en versterkt het aanbod, het arbeidsmarktperspectief en de doorstroommogelijkheden voor studenten. Kwalificatiedossier 23189 (crebo profiel 25500)
- Op onze locatie in Hoogeveen zijn we gestart met twee opleidingen. De BBL-opleiding werkvoorbereider gespecialiseerde aannemerij (crebo 25123 niveau 4) en de opleiding Technicus elektrotechnische installaties woning en utiliteit (crebo 25263 niveau 4). Vanuit de branche is er vraag naar deze opleidingen. Beide opleidingen bieden bedrijven de mogelijkheid hun personeel op een hoger niveau op te leiden en geven studenten de mogelijkheid door te stromen naar het HBO.

Gestart per 1 augustus 2020

regio	crebonr.	leerweg	niveau	opleiding
Hoogeveen	25123	BBL	4	werkvoorbereider gespecialiseerde aannemerij
Hoogeveen	25263	BBL	4	technicus elektrotechnische installaties woning en utiliteit
Groningen Adm. De Ruyterlaan	25296	BOL	4	commercieel technicus engineering
Hardenberg	25500	BOL	2	dienstverlening, uitstroomprofiel medewerker sport en recreatie

Per 1 augustus 2020 zijn de volgende opleidingen gestopt:

- De opleidingen Kok (niveau 2 en 3) en Gastheer/Gastvrouw, die op de Kluiverboom werden aangeboden, zijn per 1 augustus 2020 overgedragen aan Noorderpoort. Deze opleidingen worden nog wel aangeboden op onze locaties in Hoogeveen en Hardenberg. Reden voor het stoppen van deze opleidingen op de locatie Kluiverboom waren de lage studentenaantallen van de afgelopen jaren, waardoor de continuïteit van de opleidingen onder druk kwam te staan. Noorderpoort kon deze continuïteit wel bieden. Aangezien wij het erg belangrijk vinden dat er in de regio Groningen een sterke horecavakopleiding blijft, hebben wij daarom besloten deze opleidingen aan Noorderpoort over te dragen. De overstap van de betrokken studenten naar het Noorderpoort is zorgvuldig vormgegeven. Ze zijn persoonlijk begeleid bij de overstap. Van de betrokken medewerkers is één docent overgegaan naar Noorderpoort. Voor de andere docenten hebben we, in samenspraak, een passende oplossing gevonden binnen de organisatie.

Gestopt per 1 augustus 2020

regio	crebonr.	leerweg	niveau	opleiding
Groningen, locatie Kluiverboom	25180	BOL	2	Kok
Groningen, locatie Kluiverboom	25182	BOL	3	zelfstandig werkend Kok
Groningen, locatie Kluiverboom	25168	BOL		gastheer/ gastvrouw

3.6 VAVO, Educatie en Inburgering

3.6.1 VAVO

Samen bereiden we onze studenten voor om blijvend maatschappelijk betekenisvol te zijn

Je kunt deze koersuitspraak eigenlijk als bestaansreden voor het vavo zien: we helpen studenten om hun onderwijscarrière weer op te pakken of om goede bruggen te slaan naar het vervolgonderwijs. Dat doen we voor onze vavo-leerlingen en zeker ook voor de leerlingen uit de schakelklassen en het voorbereidend jaar.

In het bijzonder: door het coronavirus is het vavo voor veel leerlingen met een afstand tot het onderwijs een goede plek geweest om de draad op te pakken. Door de goede organisatie, de voorspelbaarheid, de kleinschaligheid en de persoonlijke aandacht zijn veel leerlingen verder gekomen dan in veel gevallen was gedacht.

In 2020 is de uitvoering van het keuzedeel wiskunde voor studenten van mbo-techniek (op weg naar het HBO) opgepakt. Dit keuzedeel is opgezet in samenspraak met docenten techniek en uitgevoerd door wiskundedocenten van het vavo. De studenten hebben een behoorlijk intensief en uitdagend programma gevolgd met elementen van wiskunde B uit het havo-programma. Werkendeweg zijn aan het programma verbeteringen aangebracht door met ander lesmateriaal te gaan werken en het is belangrijk gebleken dat de status van het keuzedeel voor iedereen (studenten en docenten) voldoende duidelijk is. Door voor het volgende jaar duidelijke afspraken te maken en meerdere techniekopleidingen daarbij te betrekken hopen we nog meer studenten te interesseren voor een verdieping in hun wiskundige kennis.

Samen werken wij aan een sterke regio

Het vavo heeft bij uitstek een regionale functie. Leerlingen die een tweede kans willen grijpen, kunnen vanuit de gehele provincie Groningen (en daaromheen) bij het vavo terecht om alsnog een diploma te halen. In die zin versterken wij de potentie die leerlingen in de regio bezitten. Dat geldt ook voor de leerlingen met een migratieachtergrond in de schakelklas en het voorbereidend jaar.

In 2020 is er actief contact gelegd met de Samenwerkingsverbanden Groningen Stad en Ommeland. Het specifieke karakter van het vavo kan voor de samenwerkingsverbanden de mogelijkheid bieden om leerlingen via een maatwerkroute naar een diploma te leiden wanneer dat op hun huidige school niet (meer) lukt. Samen met de Erasmusschool en het Diamantcollege (en met het Samenwerkingsverband Groningen Stad op de achtergrond) is verkend welke mogelijkheden er zijn in de zin van doorgaande routes en de aanmelding van leerlingen vanuit het speciaal onderwijs.

Samen creëren wij meer waarde voor een betere wereld

Veel onderzoeken wijzen uit dat ieder extra jaar dat er onderwijs wordt gevolgd, resulteert in hogere welvaart en een groter geluksgevoel. In die zin werkt het vavo vanuit haar kern mee aan dit doel.

3.6.2 Educatie en Inburgering

Het jaar 2020 stond vooral in het teken van het coronavirus. Voor een grote groep deelnemers van Educatie & Inburgering is (digitaal) onderwijs op afstand niet de goede manier van onderwijs. Voor hen is school meer dan enkel het volgen van lessen en het leren van een taal op afstand. Wanneer je analfabeet bent is dat erg lastig. Gelukkig zijn we er in geslaagd dit toch voor een grote groep mogelijk te maken. Wel is er een groep deelnemers die door corona echt afhaakt en thuis in een isolement komt te zitten. Voor hen is er geen vangnet en ze keren niet snel weer terug in de lessen. Het corona-effect bij deze deelnemers is dan ook groot.

Met de arbeidsmarktregio Emmen is een 5-jaarscontract afgesloten voor Educatie. Door alle educatie formeel te maken en ook daarnaar te handelen, is er bij gemeenten geen 'gedoe' meer over de kostprijs. Tevens is het door het langjarige contract beter mogelijk met docenten en cursisten binnen Educatie een lange(re) termijnplanning te maken, wat ten goede komt aan het behalen van diploma's voor taal, rekenen en digitale vaardigheden. Op het gebied van inburgering is de klanttevredenheid in 2020 gestegen naar een score van 8,9. Dit is de hoogste score in het noorden van het land en tevens één van de hoogste scores in heel Nederland.

Verder is 2020 een enorm politiek jaar gebleken. De nieuwe inburgeringswet is opnieuw uitgesteld en het heeft veel inzet en lobbyen gekost om inburgeringsonderwijs en -activiteiten in aanmerking te laten komen voor de zgn. now-regeling. Als gevolg van het coronavirus wordt er op elk inburgeringsproduct verlies geleden. Zonder deze vergoeding zouden de tekorten enorm opgelopen zijn. Met betrekking tot de implementatie van de nieuwe inburgeringswet die waarschijnlijk per 2022 ingaat, wordt via de mbo-raad een gezamenlijke koers bepaald voor alle roc's ten aanzien van de levensvatbaarheid van inburgering. De levensvatbaarheid en de gezamenlijke koers van de roc's zijn beide onzeker.

Samen bereiden wij onze studenten voor maatschappelijk betekenisvol te zijn

We streven er naar om het NT2-onderwijs (educatie en inburgering) in de reguliere mbo-opleidingen te integreren, omdat er steeds meer anderstalige studenten deel uitmaken van de onderwijspopulatie. Daarvoor delen docenten Educatie & Inburgering hun kennis en expertise met reguliere (LBC-)docenten op de verschillende onderwijslocaties. Denk bijvoorbeeld aan hulp bij intakes en de inschatting van het instroomniveau, toetsing, omgaan met NT2-deelnemers in de klas en de aanpassing van lesmaterialen. Vanuit deze samenwerking en doordat de lessen Educatie & Inburgering verspreid worden over de locaties, zijn er cross-overs ontstaan met o.a. Zorg & Welzijn, Mediavormgeving en Marketing & Communicatie. Met deze crossovers is de zogenaamde 'B1-route' in de nieuwe inburgeringswet vorm gegeven. Ook is er uitvoering gegeven aan geïntegreerde opleidingstrajecten waarbij statushouders en anderstalige studenten

een reguliere mbo-opleiding Installatie- of Elektrotechniek volgen in combinatie met een inburgeringstraject (GIT/GET). Hiermee worden zij niet alleen voorbereid op de arbeidsmarkt, maar voldoen ze tegelijkertijd ook aan hun inburgeringsplicht wanneer zij hun diploma behalen.

Het coronavirus, met alle praktische beperkingen en belemmeringen van dien, is ook op Educatie & Inburgering van grote invloed gebleken. Niet alleen wat betreft de financiële kant en het verder ontwikkelen van geïntegreerde trajecten, maar ook als het gaat om het verzorgen van educatie en inburgeringsonderwijs. Door het ministerie wordt Educatie & Inburgering helaas niet gezien als een kwetsbare doelgroep, waardoor het moeilijk is deze deelnemers optimaal te bedienen. Ze vragen veel begeleiding en digitaal onderwijs op afstand is erg lastig voor hen. Onze inzet blijft om zoveel mogelijk geïntegreerde trajecten aan te bieden in plaats van losse taaltrajecten, onder andere via het 'Masterplan NT2'.

Samen werken wij aan een sterke regio

We hebben de verdere uitrol van de screeningsaanpak 'laaggeletterdheid' om laaggeletterdheid te herkennen én bespreekbaar te maken gerealiseerd. Verwijzers, zoals medewerkers van de WIJ-teams, zijn een cruciale vindplaats gebleken voor laaggeletterden met een Nederlandse achtergrond. Op basis van de eerste ervaringen met één WIJ-team is de screeningsaanpak in samenwerking met WIJ Groningen verder uitgewerkt en aangepast. Afgesproken is de aanpak verder te implementeren binnen de gehele WIJ-organisatie, zodat steeds meer professionals en verwijzers in staat zijn laaggeletterden (NT1 en NT2) te bereiken en te verwijzen naar een passend onderwijstraject. Door het coronavirus is er helaas vertraging ontstaan in het scholen van de WIJ-teams hoe ze laaggeletterden kunnen screenen en laaggeletterdheid bespreekbaar kunnen maken. Inmiddels zijn wél de trainers in de teams opgeleid.

Door de screeningsaanpak verder uit te rollen, worden er steeds meer laaggeletterden doorverwezen en doorgestuurd naar passend onderwijs. Deze mensen zijn achteraf vaak blij dat hun laaggeletterdheid bespreekbaar is gemaakt en dat ze de stap hebben gezet om naar een Taalhuis te gaan of onderwijs te volgen. Het is ieder jaar weer afwachten of de gemeente de financiering van de negen Taalhuizen wil voortzetten. Met deze Taalhuizen is het Alfa-college zichtbaar in de wijken en zorgen we ervoor dat we zeer korte lijnen hebben binnen ons netwerk. Vanuit het Taalhuis worden cursisten op de juiste route naar leren gezet. We gaan onderzoeken of de screeningsaanpak laaggeletterdheid als certificeerbaar keuzedeel binnen het mbo kan worden aangeboden (duurzame inbedding via de derde leerweg Leven Lang Ontwikkelen).

Samen creëren wij meer waarde voor een betere wereld

We zijn gestart met de mbo-opleiding Interculturele opvoedcoach, die als doel heeft migranten succesvol op te leiden voor het beroep en waarin NT2 en interculturele pedagogiek nadrukkelijke speerpunten zijn. In 2020 telde deze opleiding 55 studenten (Groningen), waarvan er 25 in september gestart zijn als 2^e groep. De studenten zijn erg positief over de integratie van NT2-onderwijs in de reguliere mbo-opleiding; taalleren in de context blijkt effectief te zijn. Vooralsnog kent de opleiding geen voortijdige schoolverlaters.

We hebben het werkveld enthousiast gemaakt voor deze opleiding. Voor de toekomst is het belangrijk dat stageplekken worden omgezet in betaalde banen. Het onderwijsprogramma van de opleiding Interculturele opvoedcoach is modulair opgebouwd. Om de stap te maken naar een gepersonaliseerd opleidingstraject moeten de nodige organisatorische randvoorwaarden ingericht worden. Samen met de locatie Hardenberg wordt er gewerkt aan het opzetten van een 3^e groep in Zwolle. Ook de andere roc's in deze regio (Landstede en het Deltioncollege) zijn daarbij betrokken. Het streven is de opleiding per september 2021 daar te laten starten.

3.7 Kwaliteitsverbetering onderwijs en examinering

3.7.1 Kwaliteitsborging

De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld. Steeds meer teams werken met de methode 'Krachtwerk', waarbij naast het jaarbord steeds kortcyclisch wordt gewerkt aan continu verbeteren. De evaluatie met studenten vindt dan plaats via de studentenarena's. De formats voor zelfevaluatie en teamontwikkelpunnen zijn hiervoor bijgesteld. Vanzelfsprekend blijven het toezichtskader van de Inspectie van het Onderwijs en de koersuitspraken van het Alfa-college hierbij leidend. Ook bieden ze ruimte voor eigen ambities van de onderwijsteams.

3.7.2 Onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs

In oktober 2020 heeft de Inspectie van het Onderwijs (inspectie) het Alfa-college bezocht in het kader van het herstelonderzoek bij de opleiding Allround timmerman niveau 3 in Hardenberg.

Het onderzoek vond plaats naar aanleiding van een onvoldoende beoordeling op het aspect Kwaliteitsborging in juni 2019. Op basis van de bevindingen in 2019 en de rapportage van een interne audit heeft de inspectie besloten dit onderzoek te beperken tot een gesprek met het management. In verband met het coronavirus vond het onderzoek online plaats. De inspectie heeft het aspect Kwaliteitsborging nu als voldoende beoordeeld en schreef in het rapport over wat er verbeterd is: de kwaliteitszorg van de opleiding Allround timmerman is nu op orde. De kwaliteitscyclus wordt geheel doorlopen waardoor het team het onderwijs continu kan verbeteren.

Hiermee is het vierjarig onderzoek van 2018 formeel afgesloten en vindt er bij het Alfa-college geen vervolgtoezicht meer plaats.

3.7.3 Interne audits

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

Daarnaast wordt vanuit dit samenwerkingsverband bij alle interne audits van de instellingen een auditor van een van de andere instellingen ingezet.

In het schooljaar 2019-2020 zijn negen audits bij diverse opleidingen op de verschillende locaties uitgevoerd. Het aantal interne audits is dit schooljaar beperkt gebleven tot negen doordat vanaf maart 2020 de audits gestopt zijn als gevolg van het coronavirus. Elders in dit Geïntegreerd jaardocument is beschreven welke acties zijn ondernomen om de onderwijsteams optimaal te ondersteunen om de kwaliteit van het onderwijs zo goed mogelijk te borgen in de coronaperiode.

Bij de interne audits zijn meestal meerdere gebieden van het inspectiekader onderzocht. Een enkele keer is alleen naar het gebied Kwaliteitsborging gekeken, dit in het kader van het vervolgtoezicht van de Inspectie.

Uit de rapportages van de interne audits volgen enkele algemene conclusies:

- In alle audits wordt opgemerkt dat men tevreden deelnemers en betrokken docenten heeft gesproken.
- Ook dit keer hebben alle onderzochte opleidingen op het gebied Onderwijsproces een voldoende beoordeling gekregen.
- Op het gebied van 'Kwaliteitszorg en ambitie' zijn drie onderzochte opleidingen nog met een onvoldoende beoordeeld, twee opleidingen hebben van de auditoren een beoordeling 'goed' ontvangen op het gebied van Kwaliteitsborging. Het lijkt er op dat het werken aan continu verbeteren met de methode Krachtwerk zijn vruchten afwerpt.

3.7.4 Examinering

Een belangrijke ontwikkeling in 2020 lag op het vlak van examineren, zowel inhoudelijk als organisatorisch. Eind 2019 is de visie op examineren vastgesteld. In deze visie gaan we uit van een heldere scheiding tussen ontwikkelingsgericht formatief toetsen en summatief examineren. De student toont met het examen aan te voldoen aan (een deel van) de landelijk vastgestelde kwalificatie-eisen. Met een examen brengen we het juiste startniveau van een beginnend beroepsbeoefenaar in beeld. De visie past bij de ontwikkeling naar meer persoonlijke leerroutes en examinering die past bij de visie op onderwijs en de vraag en mogelijkheden in de regio. De regio komt meer bij de onderwijsteams te liggen. In het verlengde van deze visie is een programma gestart om te komen tot een nieuwe examenorganisatie. Een examenorganisatie die het uitvoeren van de hernieuwde visie mogelijk maakt en de volgende kwalitatieve effecten beoogt: betere borging van de kwaliteit van de examenorganisatie, onafhankelijkheid van het examineren vergroten, toename van de transparantie en eenduidiger en eenvoudiger processen. In 2020 zijn de nieuwe examenorganisatie en bijbehorende processen en activiteiten uitgewerkt en beschreven. Ook zijn veel onderdelen, waaronder het aanstellen van de examensecretarissen, al tot uitvoering gebracht. Om verschillende redenen is echter de beoogde invoeringsdatum van 1 februari 2021 uitgesteld. De invoering zal nu zijn met de ingang van schooljaar 2021-2022. Tot die tijd blijft de huidige examenorganisatie in tact.

Het Alfa-college heeft een eigen, onafhankelijke Commissie van beroep voor de examens ingesteld. Deze beroepsweg staat open voor studenten die in eerste aanleg bezwaar hebben aangetekend tegen een oordeel van een examencommissies van de opleiding met betrekking tot de beoordeling van een examen en/of een stage. Deze beroepsweg is beschikbaar voor zowel studenten in het beroepsonderwijs als leerlingen van het vavo.

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

In 2020 heeft de Commissie geen beroepszaken behandeld. Mogelijke verklaring daarvoor zou kunnen zijn dat in verband met corona coulanter is omgegaan met de beoordeling van examenresultaten. Dat geldt ook met betrekking tot het BSA. In verband met corona heeft het Alfa-college besloten geen BSA af te geven aan studenten. Logischerwijs zijn daarom ook geen bezwaren ingediend.

3.8 Afwijking onderwijstijd

Studenten in de BOL dienen gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken.

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

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

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

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

De Studentenraad heeft in 2020 ingestemd met afwijkingen van de onderwijstijden voor de volgende opleidingen:

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

3.9 Burgerschap

Regio Groningen

Het jaar 2020 stond in het teken van 75 jaar vrijheid. In Groningen stonden vele activiteiten op stapel. Zo zou de vrijheid-express (rijdend evenementenplatform) langs de locaties gaan, studenten op tour door de stad met Battlefield Tours, gesprekken met medewerkers van de Anne Frank Stichting etc. Helaas kon dit alles niet doorgaan. Wat wel doorging was het 'Het nationale gesprek'. In samenwerking met de Balie en het Groninger Forum is het ons gelukt om André Kuipers naar Groningen te halen. Op 4 oktober ging hij in gesprek met studenten over het thema 'Vrijheid'. Een ontmoeting met impact voor alle aanwezigen. Voor een indruk, [klik hier](#).



Het 'nationale gesprek' in het Groninger Forum met André Kuipers

In september en november zijn ruim 1.000 studenten van de vier locaties in Groningen in het Groninger Forum geweest voor een rondleiding en een bezoek aan Storyworld. Deze duurzame samenwerking geeft nieuwe burgerschapsmogelijkheden voor de toekomst.

Anne Kuik (CDA) heeft een dertigtal mbo-scholen geïnterviewd over hoe er vorm en inhoud wordt gegeven aan het burgerschapsonderwijs. Begin mei heeft ze met ons gesproken. In het filmpje hieronder zie je een stukje van het debat in de Tweede Kamer waarin Anne Kuik een motie met betrekking tot burgerschap indient. Zij noemt in het begin twee good practices waaronder onze [burgerschapscarousel](#).

Toen we te maken kregen met het coronavirus bleek de kracht van duurzaam samenwerken. Wij hebben ons netwerk bereid gevonden om mee te denken in krachtige alternatieven. Bij het aanbieden van digitale workshops lag de uitdaging er in te zorgen dat studenten actief deel zouden nemen. Zo maken wij nu b.v. gebruik van Nearpod, Webinar Geek en hybride onderzoeksopdrachten.

De betrokkenheid en zorgen vanuit de teams over het behoud van een zinvolle inhoud van het burgerschapsonderwijs in coronatijd was groot. Op de Admiraal de Ruyterlaan werken teams mee aan het bedenken van burgerschapsactiviteiten naast de carouseldagen.

De ontwikkeling van de applicatie www.inschrijvenburgerschap.nl gaat verder. Er is in mei 2020 een flexibele mogelijkheid ingebouwd om workshops coronaproof in kleine groepen aan te bieden. De procedure rond de examinering is geautomatiseerd. In samenwerking met het EDC is een manier ontwikkeld om de aftekenkaarten van studenten volledig automatisch in te lezen in het examendossier.

Dit jaar hebben we de verbinding gemaakt met de aanjagers rondom 'Global Goals'. In 2020 heeft dit thema een plek gekregen in ons burgerschapsaanbod. Dit onderwerp sluit aan bij de koersuitspraak m.b.t. een betere wereld. In 2019-2020 hadden wij innovatie als speerpunt. Dit heeft geresulteerd in nieuwe plannen waarin meer ruimte is voor de inbreng van de individuele student, de opleiding en partners in de regio. Wij verheugen ons op de verbinding en de gesprekken die we komend jaar gaan voeren.

Regio Hoogeveen

Sinds het voorjaar van 2019 werken de docenten burgerschap in Hoogeveen met de lesmethode 'De maatschappij dat ben jij' van Codename Future. De docenten kijken terug op een goede keuze en zijn tevreden over de methode. Naast het werkboek waaruit gewerkt wordt, krijgt de lesgevende docent ook toegang tot de TeachersTool, dit is de digitale leeromgeving van Codename Future. Hieruit zijn zowel PowerPoints, debatlessen, eindopdrachten en actualiteitslessen te downloaden. Naast het gebruik van de lesmethode sluiten de docenten burgerschap steeds meer aan bij de opleidingen, waarbij de docent zich ook richt op burger zijn in het beroep.

Kijkend naar de actualiteit, dan kan er ongetwijfeld geconcludeerd worden dat er aan input voor lessen qua actualiteit geen gebrek was. Het jaar begon met boerenprotesten, waarna de maximale snelheid op de snelwegen werd teruggedraaid naar 100 km per uur. Op 16 maart 2020 ging ons land voor het eerst in een intelligente lockdown, dit vanwege het coronavirus. Van de een op de andere dag zat iedereen thuis en werd het onderwijs digitaal gegeven en gevolgd, via Microsoft Teams. In die maanden daarna werd er geleefd van persconferentie naar persconferentie, om te weten welke maatregelen en/of versoepelingen er zouden komen. Maar naast de coronapandemie was er meer: in de zomer van 2020 was de beweging rondom 'Black Lives Matter' (BLM) volop in onze aandacht. Of de protesten nou gericht waren op het coronavirus, op BLM, het klimaat, het onderwijs of een ander actueel thema, inwoners lieten massaal van zich horen. Er is veel aandacht besteed aan duurzaamheid en de vraag 'hoe ben je een kritische consument?' Ook werd in 2020 in veel grote steden de knoop doorgelukt: bij de intocht van Sinterklaas lopen er geen zwarte Pieten meer mee. En als klap op de vuurpijl werd eind 2020 het vuurwerkverbod ingelast. Het jaar 2020 zat vol met nieuwe maatregelen, ontwikkelingen en misschien wel gewoonten. Kortom: ook zonder lesmethode waren de uren burgerschap goed gevuld. Door alle ontwikkelingen van het afgelopen jaar lijkt interesse in het volgen van het nieuws meer dan ooit vanuit de student zelf te komen. De student ervaart in het lesuur burgerschap ruimte en tijd om zijn mening te geven en met anderen het gesprek aan te gaan. Een trend die wij alleen maar kunnen toejuichen.

In het voorjaar van 2020 deed het Alfa-college in Hoogeveen voor het eerst mee aan de Drentse voorronde van de debatwedstrijd 'Op weg naar het Lagerhuis'. Elk jaar strijden zo'n tweehonderd teams om de titel van beste debatschool van Nederland en wordt uit zo'n tweeduizend leerlingen de beste redenaar van Nederland gekozen. In Drenthe vonden op vrijdag 28 februari de voorrondes plaats. Tien enthousiaste eerste- en tweedejaarsstudenten van de Business School hebben zich voor dit programma aangemeld. De jonge debaters hebben zich vol overgave gebogen over prikkelende stellingen. Onderwerpen die in iedere provincie aan de orde kwamen waren bijvoorbeeld het drugsgebruik onder jongeren, de rol van ouders bij seksuele voorlichting en de Europese 'Green deal'. In Drenthe specifiek is er gediscussieerd over de volgende stellingen 'de provincie moet inzetten op sluiting van Groningen Airport Eelde' en 'de provincie Drenthe moet alles op alles zetten voor een Drentse ijsbaan'. Na een aantal spannende debatrondes ging ons team er met de winst vandoor! De achtste finale in Lelystad lag in het verschiet, maar helaas kon dit niet doorgaan. Door het coronavirus kwam er een streep door alle verdere voorrondes. Ondanks de teleurstelling pakt niemand ons deze te gekke en leerzame periode meer af! Op naar de voorronde van volgend jaar!



Burgerschapdebat Hoogeveen

In december 2020 stonden de themadagen van Burgerschap weer op de planning, uiteraard dit jaar geheel coronaproof. Voor leerjaar 1 en leerjaar 2 heeft de vakgroep twee verschillende programma's ontwikkeld, aangezien leerjaar 1 gekoppeld was aan de sociaal-maatschappelijke dimensie en leerjaar 2 aan de politiek-juridische dimensie. Alle klassen van leerjaar 1 hebben online deelgenomen aan een workshop, in samenwerking met de Bibliotheek van Hoogeveen. Studenten namen onder andere deel aan workshops als Black-out Poetry, Fotografie en Stop-motion. Studenten werden uitgedaagd om creativiteit te koppelen aan hun beroepsopleiding, wat zich uitte in bijvoorbeeld een getekende menukaart van studenten van de horeca-opleiding. Tweedejaars studenten kregen uren op het rooster om individueel aan de slag te gaan met een keuze-opdracht, gericht op politieke standpunten.

Regio Hardenberg

Economische dimensie

De economische dimensie stond in het teken van alles wat te maken heeft met omgaan met geld en bestond uit een gezamenlijk en een individueel gedeelte. Het gezamenlijke gedeelte bestond uit het maken van een geldtypetest en het bespreken van de uitslag en het kijken naar hoe verschillende mensen verschillend met hun geld omgaan. Voor het individuele gedeelte zijn er ongeveer twintig opdrachten ontwikkeld voor de student. Onderwerpen waren onder andere geldezels, huren of kopen, schulden, vaste lasten en verzekeringen. De student mocht zelf kiezen welke opdrachten hij wilde maken.

Politieke dimensie

Zo'n zeshonderd studenten van het Alfa-college bezochten in maart het gemeentehuis in Hardenberg. In de raadzaal gingen ze met elkaar in debat. Er werd stevig gedebatteerd over door henzelf bedachte voorstellen. De aanwezige raadsleden hielpen de studenten waar nodig en stelden kritische vragen. Door middel van deze jaarlijks terugkerende politieke week probeert het Alfa-college samen met de raad de studenten te laten zien dat politiek niet iets hoeft te zijn dat ver van ze af staat, dat het niet alleen iets is voor

'nerds' en 'grijze muizen', maar dat politiek bedrijven best heel leuk en leerzaam kan zijn. Aan dit jaarlijks terugkerende project nemen alle eerstejaars klassen van het Alfa-college deel. Per dag komen er gemiddeld acht groepen verdeeld over twee sessies. Dit betekent dat er ook per dag acht voorstellen worden behandeld. Uit deze voorstellen kiezen de studenten elke dag twee winnaars. In totaal blijven zes voorstellen over. De griffie en de aanwezige raadsleden bepalen uiteindelijk welk voorstel het beste is en of dit voorstel ook daadwerkelijk kan worden uitgevoerd.

Sociaal-maatschappelijke dimensie

In november vond de eerste burgerschapsweek van het schooljaar 2020-2021 plaats, deze stond in het teken van koersuitspraak 3: *samen creëren wij meer waarde voor een betere wereld*.

In plaats van een burgerschapsdag die van begin tot eind vaststond qua opdrachten en tijdsplanning, had de coach de keuze wanneer hij de verschillende onderdelen aan bod liet komen; in 1 dag of op verschillende momenten, online of fysiek. Er was een leidraad voor een klassengesprek over de Sustainable Development Goals (SDG's), er kon gekozen worden uit verschillende films en de studenten werden uitgedaagd om een challenge aan te gaan op het gebied van duurzaamheid. Ze hadden hierbij keuze uit verschillende challenges. Om meer focus aan te brengen hebben we uit de 17 SDG's een aantal doelen gekozen en deze gegroepeerd in drie thema's: klimaat, productie/consumptie en gelijkheid. We hebben tijdens deze burgerschapsweek een grote wereldbol van papier-maché geknutseld op een goed zichtbare plek. Zo werden de studenten de hele week 'geconfronteerd' met het onderwerp. Daarnaast is er speciaal voor deze week een nummer opgenomen met een aantal studenten en docenten. De tekst van het nummer 'iedereen is van de wereld' is hiervoor aangepast.

Herijking visie Burgerschap op het Alfa-college 2020-2021

Na aanleiding van de rapportage 'Stand van zaken Burgerschap' en in relatie tot de visie rondom leren en waarderen is de volgende vervolgopdracht geformuleerd:

1. In het Alfa-college wordt de visie op Burgerschap en de daarbij horende vier dimensies aangescherpt, al dan niet in verbinding met loopbaanactiviteiten en Fit for Life.
2. Onderwijsteams kunnen aangeven hoe ze vorm en inhoud geven aan burgerschapsontwikkeling en integreren dit als team in de onderwijsvisie en in interne en externe onderwijsactiviteiten.
3. Competentieontwikkeling van docenten versterken op pedagogisch vlak zodat zij nog beter toegerust zijn om invulling te geven aan de burgerschapsopdracht.

Er is een proces gestart waarin we de visie op Burgerschap in gezamenlijkheid, met een afvaardiging van iedere regio, herijken. Het werken met de burgerschapscarousel, themadagen en themaweken willen we behouden. Daarbij ontwikkelen we ons in de wijze waarop we vorm geven aan themadagen en themaweken. Deze zullen we dan ook behouden terwijl we ons blijven ontwikkelen wat betreft het inspelen op actualiteiten en persoonsvorming. Het voornemen is om dit te gaan doen vanuit en in samenhang met de volgende bewegingen: Burgerschap veel meer integreren met het beroepsgerichte opleidingstraject en juist ook 'over' specifieke 'beroeps'vorming' heen. Beroepen veranderen en persoonlijke ontwikkeling is van groot belang. Burgerschap moet voortdurend bijdragen aan het gedachtegoed om maatschappelijk succesvol te worden en te blijven.

Er liggen combinatiemogelijkheden met de doorontwikkeling van begeleiden en coachen in relatie tot loopbaan, flexibiliseren en Leven Lang Ontwikkelen en vitaliteit als rode draad in leven en leren.

Op deze wijze kan burgerschap een duidelijk te herleiden plek krijgen in het opleidingsprogramma van een beroepsopleiding. De verwachting is dat de visie op Burgerschap in april 2021 vastgesteld kan worden in combinatie met een implementatieplan.

3.10 Veilige school

Vanwege het coronavirus is het jaar 2020 ook voor de Veilige School op het Alfa-college een bijzonder jaar geweest. De zorg voor medewerkers en studenten heeft centraal gestaan, zowel wat betreft het facilitaire aspect van inrichting en gezondheid als de sociaal-emotionele kant.

Het aantal incidentmeldingen in het schooljaar 2019-2020 bleek met ongeveer 15-20% te zijn gedaald omdat er weinig studenten op school aanwezig waren. In het begin was het wenselijk om extra aandacht te besteden aan het digitale gedrag van de studenten. Inmiddels zijn er nu brede gedragsregels voor het volgen van de online lessen. Dit is in overleg met de Studententraad georganiseerd.

De adviseur Veilige School heeft vanaf de eerste lockdown in contact gestaan met de organisatie Veilig Thuis van de provincies Groningen, Drenthe en Overijssel. Dit om zicht te houden op de veiligheid achter de 'voordeur van de studenten'. Wij hebben Veilig Thuis geïnformeerd over het bestaan van de noodopvang voor kwetsbare studenten op het Alfa-college. In juni bleek dat de verwachte toename van de meldingen bij Veilig Thuis uit waren gebleven, aldus het onderzoek van het Verwey-Jonker instituut.

Er is een nieuwe categorie aan het bestaande meldingsformulier toegevoegd: incidenten rondom het gebruik van mondkapjes. Na een aanvankelijke lichte weerstand lijkt het gebruik van mondkapjes inmiddels een goede gewoonte te zijn geworden op het Alfa-college.

Vanuit het Geïntegreerde jaardocument van 2019 en het verslag van de gemelde incidenten in het schooljaar 2019-2020 zijn de volgende vier aandachtspunten naar voren gekomen:

Middelengebruik, ondermijning en messengebruik als wapen

Daarbij ook extra aandacht voor eigen wijze van handhaving en gespreksvoering in het kader van middelengebruik en de samenwerking met de politie. Er is een notitie over regelgeving en handhaving rondom middelengebruik besproken en goedgekeurd door de brede regiegroep van de Veilige School. Deze notitie is tot stand gekomen door een goede samenwerking tussen de locatie Kardinges en Verslavingszorg Noord-Nederland. Onze insteek is een vriendelijke wijze van handhaving, waarbij we hopen dat de student zijn/haar naam wil noemen. Hierdoor vermijden we anonieme meldingen en kunnen we makkelijker een gesprek aangaan. Daarnaast is er ook samengewerkt met de wijkagenten van de diverse locaties als het een vermoeden betrof van het gebruik van een mes als dreigingsinstrument. De politie heeft ons laten weten graag z.s.m. geïnformeerd te willen worden over dit wapenbezit. Door een goed contact met de politie creëerden we een *win-win* situatie op de beide besproken gebieden. Gelukkig hebben we dit jaar maar één geval van dreiging met een mes gehad. Andere vermoedens bleken na onderzoek door de coördinatoren Veilige School (CVS) loos alarm. Ook zijn er geen situaties van ondermijning gesignaleerd. Dat wil zeggen dat de onderwereld onze schoolse bovenwereld misbruikt om zaken gedaan te krijgen.

Aantal meldingen van medewerkers bij de coördinatoren van de Veilige School (CVS)

Voorheen kwamen er amper meldingen op het gebied van arbeidsverhoudingen binnen bij de coördinatoren. Echter sinds het schooljaar 2018-2019 en ook nu in het schooljaar 2019-2020 zijn er meer meldingen binnen

gekomen die gerelateerd zijn aan negatieve stress veroorzaakt door arbeidsrelaties tussen medewerkers onderling of tussen medewerker en leidinggevende.

Of deze drempel om te melden voor de medewerkers lager geworden is of dat er meer nood is, is nog onduidelijk. De coördinatoren signaleerden dat er ten tijde van een melding al vaak sprake is van een situatie die door de medewerker als onveilig wordt ervaren en die mogelijk in een eerder stadium opgelost had kunnen worden. Nog steeds is het zo dat medewerkers veel stress ervaren als er een officiële procedure wordt gehanteerd waarbij te weinig aandacht is voor mogelijke escalatie. De oorsprong en aard van een conflict is vaak oplosbaar, maar de wijze waarop de procedure wordt uitgevoerd creëert soms extra problemen. Op dat vlak was verbetering mogelijk. Daarom is er een overwegingskader gemaakt met daarbij aandacht voor alle beslispunten in een dergelijke procedure. Rondom dit overwegingskader zijn gesprekken gestart met de afdeling HRM. Dit overleg wordt vervolgd en dit punt zal onze aandacht blijven vragen in 2021 zodat onnodige escalatie niet leidt tot onveiligheid bij medewerkers.

Integrale gedragscode voor medewerkers

De diverse codes voor medewerkers waren moeilijk te vinden door de onlogische verspreiding over AlfaConnect. Alle codes zijn in 2020 vernieuwd en er is één geheel van gemaakt. In de hiërarchische lijn en de brede regiegroep is de integrale gedragscode goedgekeurd door alle geledingen. In 2021 buigt de Ondernemingsraad zich over deze code en wordt de Studentenraad geïnformeerd. Als het gaat om de code 'grensoverschrijdend gedrag van medewerkers' dan hebben intern de coördinatoren daar mee te maken als zij een melding krijgen van een student die zich door mogelijk grensoverschrijdend gedrag van een medewerker onveilig voelt. Mocht er zich iets dergelijks voordoen dan zal de casuïstiek goed moeten worden geëvalueerd en de successen worden geborgd, zo luidde de opdracht van de brede regiegroep Veilige School.

Digital awareness creëren bij de eerstejaars studenten op de Boumaboulevard

In het schooljaar 2019-2020 is dit cybersecurityproject van start gegaan op de Boumaboulevard. Het beoogde doel was dat dertien mentoren, van elke opleiding één mentor, zouden meewerken via het uitproberen van lessen op het gebied van *digital awareness*. Dit doel is niet gehaald: uiteindelijk werkten er acht enthousiaste mentoren o.l.v. de projectleider mee aan het project. Toen we zouden starten met de lessen was het inmiddels midden maart. Kortom, de start van de lessen viel samen met de eerste lockdown. We durfden het niet aan om deze lessen digitaal te geven i.v.m. de gevoeligheid van het onderwerp. Op grond van onze evaluatie van het project zijn de faciliteiten van de projectleider verlengd tot 2021. Inmiddels is er vanuit de coördinatoren en de adviseur Veilige School voor elke locatie een nieuw project aangevraagd en goedgekeurd. We weten nu dat we direct moeten starten met de gemotiveerde mentoren en dat er een groot verschil is tussen het bewustzijn en de kennis op het gebied van social media van mbo-studenten van niveau één en twee en studenten van niveau drie en vier. We gaan in 2021 werken volgens een strak tijdschema en zowel de politie als de gemeente zijn erg blij met ons initiatief op dit gebied en zij volgen en steunen ons.

Andere onderwerpen die dit jaar onze aandacht kregen:

- Het protocol 'Fysiek ingrijpen door medewerkers' is goedgekeurd. De scholing en implementatie is even *on hold* gezet i.v.m. het coronavirus.
- De in 2019 beloofde communicatietips voor het aanmeldingsproces in het kader van de wet gezichtsbedekkende kleding zijn gereed en goedgekeurd door de brede regiegroep. Al met al was dat een beetje zonderling in een tijd waarin we allemaal ons gezicht bedekken...

- Het was lastig om de Veilige School op de radar te houden bij onze studenten in deze online tijd. Filmpjes waren er te over maar wij waren niet de enigen binnen het Alfa-college die daarmee aandacht vroegen.
- In oktober is er weer aandacht besteed aan de positieve kanten van de diversiteit binnen onze schoolbevolking. Ditmaal natuurlijk online via de zogenaamde 'Driedaagse Digitale Diversiteit'.
- De pas opgerichte commissie 'Evaluatie crisismanagement' is dit jaar amper bijeen geweest in verband met de coronacrisis. Genoeg om te evalueren op dit gebied in de komende tijd.
- Er is in het schooljaar 2020-2021 geen monitor Sociale Veiligheid afgenomen omdat het ministerie in overleg met de MBO-raad werkt aan een nieuwe opzet van de monitor. Het is onduidelijk of de afname zal lukken in het schooljaar 2021-2022.
- Er is één keer telefonisch advies gevraagd aan de landelijke vertrouwensinspecteur.

Er is veel aandacht besteed aan de inhoudelijke uitwerking van de vier bovengenoemde aandachtspunten. Wij zijn zeer tevreden over deze resultaten. Ook zijn we blij met de betrokkenheid van eenieder die zich in coronatijd heeft ingespannen voor een veilige school in 2020. Er is veel gerealiseerd door een goede samenwerking, zowel intern als met de genoemde externe partijen.

Het protocol over 'Fysiek ingrijpen door medewerkers' en de notitie over middelengebruik zijn nog niet geïmplementeerd. De oorzaak laat zich raden. Voor 2021 kiezen we er daarom voor om speciale aandacht te besteden aan de implementatie van de uitgewerkte plannen. Een voorwaarde voor succesvolle implementaties is een goede communicatie tussen de organisatie van de Veilige School en de leidinggevenden in ons Alfa-college.

3.11 Internationalisering

Het jaar 2020 liet wel heel duidelijk zien wat we bij Internationalisering vaak zeggen 'It is a small world'. Wie had kunnen vermoeden dat een virus zich zo internationaal verspreidde en dat de hele wereld er mee te maken kreeg?

De eerste 2 maanden van 2020 verliepen zoals het altijd ging. Studenten waren of gingen op stage, medewerkers bezochten andere scholen of congressen in het kader van professionalisering en internationalisering. Vanaf 16 maart 2020 veranderde de situatie compleet door de confrontatie met het coronavirus in Nederland en de consequenties daarvan voor ons (werk)leven. Als afdeling Internationalisering hebben we ons tot de zomervakantie voornamelijk bezig gehouden met studenten die in het buitenland zaten. Moesten ze terug, konden ze blijven? En als ze bleven, hoe konden ze goed en veilig daar blijven en hoe kwamen ze dan uiteindelijk terug? Hoe konden we annuleren? Hoe ging het met vouchers? Hoe moesten we alles registreren en verantwoorden in het Europese Erasmus-systeem? Hoe konden we de studenten tegemoet komen in hun extra gemaakte kosten? Hoe konden we Internationalisering als instrument actief houden?

Na de zomervakantie hebben we de balans opgemaakt en kwamen we tot de conclusie dat de studenten tevreden waren over onze ondersteuning op mentaal en financieel vlak.

Mobiliteit

In 2020 is een aantal studenten en medewerkers naar het buitenland gegaan. Echter door het coronavirus zijn de meeste studenten die in het buitenland waren, eerder teruggekeerd. Tevens waren er verschillende stages en groepsreizen naar Baskenland, Malta en Ierland gepland, maar uiteindelijk zijn die

geannuleerd. In dit verslag dus dit jaar geen overzicht van studenten en medewerkers die met een Erasmus-subsidie of via een subsidie van het Alfa-college naar het buitenland zijn gegaan. Het zou een vertekend beeld geven.

Strategisch en Operationeel platform Internationalisering

De leden van het Strategisch en Operationeel platform Internationalisering hebben zich uiteraard bezig gehouden met de coronasituatie in relatie tot internationalisering. De leden van het operationeel platform hebben een enorme inzet geleverd voor het begeleiden van studenten die bij de start van het coronavirus in het buitenland vertoefden. Ze hebben geadviseerd in de wijze van terugkomen en geadviseerd bij de onkostenvergoeding voor studenten en de extra gemaakte kosten. Tevens hebben de operationele leden samen met de leden van het Strategisch platform input geleverd voor 'het protocol en de checklist internationale reizen' omdat er toch tijdens de coronaperiode studenten waren die graag stage wilden lopen in het buitenland.

Activiteiten

Ondanks het coronavirus zijn we als afdeling niet stil blijven zitten. Projecten zijn gestart of online doorgegaan, nieuwe online activiteiten zijn ontwikkeld en/of doorontwikkeld, bijeenkomsten online bezocht, presentaties gegeven en nieuwe projectgelden zijn aangevraagd en ontvangen.

Het Erasmusproject 'Tracktion', vanuit Spanje gecoördineerd, is na 3 jaar samenwerken beëindigd. Het project had als thema alumnibeleid en het resultaat van het project waren twee gidsen hoe een school het alumnibeleid vorm kan gaan geven. Uiteraard zijn deze gidsen binnen het Alfa-college, maar ook in Europa, verspreid.

Het Erasmusproject 'Smart Energy Management' bij de afdeling Techniek in Groningen is in 2020 ook beëindigd. In dit project stond het ontwerpen en ontwikkelen van het trainingsmateriaal voor een Smart energy toolkit centraal.

Net voordat het coronavirus het reizen liet stoppen is er een bezoek gebracht aan het college van Handel en Economie in Kazan en is daar een samenwerkingscontract, een Memorandum of Understanding, getekend om in elk geval met de businessschool in Hoogeveen samen te werken en misschien ook in de toekomst met meer opleidingen en regio's.

Dit jaar zijn de jaarlijkse INNOTECS (www.innotecs.eu) en EfVet (www.efvet.org) bijeenkomsten online bezocht. Bij de INNOTECS-bijeenkomsten staat Techniek centraal. Tijdens de EfVet-bijeenkomst worden mbo-contacten verstevigd en ervaringen uitgewisseld. Het Alfa-college heeft dit jaar samen met een Finse en Estlandse partner een presentatie gegeven over de voortgang van het Erasmus project 'REX VET'.

Ondanks dat het niet echt mogelijk was om naar het buitenland te reizen is er toch een internationale stagemarkt georganiseerd, maar dan online. Stageorganisaties presenteerden zich en contactpersonen Internationalisering gaven informatie over de mogelijkheden van een buitenlandse stage als de tijden weer coronavirusvrij waren. Ook werd informatie gegeven over virtuele uitwisseling met andere klassen in het buitenland. Resultaat was dat er verschillende afdelingen virtuele uitwisselingen organiseerden met scholen in Finland en Spanje. Internationalisation@home werd door de omstandigheden nu daadwerkelijk opgepakt.

I-CNN en CATCH

Ook in 2020 heeft het Consortium I-CNN, bestaande uit Landstede, ROC Friese Poort en het Alfa-college, een gezamenlijke aanvraag ingediend voor Call 2020. Het resultaat van deze aanvraag was dat we als

consortium een bedrag van € 707.226 voor studenten en € 103.920 voor medewerkers ontvangen hebben. Deze bedragen worden over de drie roc's verdeeld.

In september 2020 kwamen de Colleges van Bestuur en directeurs met portefeuille Internationalisering weer samen tijdens een overleg. Naar aanleiding van dit overleg is besloten om gezamenlijk verder te gaan als consortium en gezamenlijk de accreditatie aan te vragen voor het nieuwe Erasmusprogramma 2021-2027.

De overleggen met CATCH, het samenwerkingsverband waarin het Alfa-college samenwerkt met Landstede, ROC Amersfoort, ROC Aventus, ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen en het Da Vinci college vonden uiteraard ook online plaats. Tijdens de overleggen hebben we elkaar voornamelijk geïnformeerd over hoe om te gaan met internationalisering tijdens het coronavirus en de mogelijkheden van Internationalisation@home.

Innovatie

De Erasmusprojecten 'Creative minds' van de opleiding Hout en Meubel in Groningen en 'REX VET' van Internationalisering zijn in 2020 online verder gegaan. Ook het Interreg Europe project 'ECOOOL' had online bijeenkomsten om samen verder te werken aan dit project met als thema 'ondernemerschap'.

In 2020 zijn drie nieuwe Erasmusprojecten goedgekeurd. Het project 'IN-Vet' met het thema vsv waarin de collega's van O&K (Onderwijs en Kwaliteitszorg) een rol spelen, het project 'Vitality' bij de opleiding Sport en Bewegen en het project 'Tools to prevent racism and enhance multiculturalism in VET colleges' bij Burgerschap in Hardenberg. Deze projecten zijn ook eerst online gestart.

Tenslotte is in 2020 begonnen met de verkenning van het indienen van twee KA-3 Erasmusprojecten om de naam 'Vocational Centre of Excellence' te verkrijgen. In deze projecten speelt ontwikkeling, innovatie en samenwerking tussen scholen en bedrijven in de regio een grote rol.



4 Personeel

4.1 Strategisch personeelsplan

Met onze strategische personeelsplanning (SPP) hebben we een instrument in handen om zicht te krijgen en te houden op het huidige personeelsbestand in kwantitatieve en kwalitatieve zin, met oog voor het gewenste bestand voor de toekomst. Daarbij hanteren we een scope van drie tot vijf jaar. In 2020 zijn in alle locaties SPP-trajecten doorlopen en afgerond. HRM heeft de resultaten op een geaggregeerd niveau binnen het Alfa-college gepresenteerd onder de titel 'Eenheid in verscheidenheid, in aanloop naar de toekomst'.

De trajecten zijn vooral kwalitatief van aard geweest, dat wil zeggen: leidinggevendenden zijn in gesprek met elkaar gegaan over de gewenste competenties van medewerkers om in de toekomst succesvol te kunnen zijn. Zij hebben dit afgezet tegen het huidige personeelsbestand en vervolgens met elkaar gekeken of en zo ja welke acties op HRM-gebied noodzakelijk zijn. Deze activiteiten hebben opgeleverd dat zo'n 90% van de medewerkers de ruggengraat en het potentieel van het Alfa-college vormen. Een mooi resultaat! De kwantitatieve kant is beperkt onderzocht en zal in 2021-2022 een vervolg krijgen.

De externe ontwikkelingen waar we in het licht van onze strategische personeelsplanning rekening mee moeten houden liggen met name op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen (LLO), digitale vaardigheden en technologische ontwikkelingen, de aansluiting bij de beroepspraktijk en (demografische) krimp. Interne ontwikkelingen laten zich samenvatten in vitaliteit en duurzaamheid, flexibilisering en de veranderende rol van de docent (meer coachend en verbindend). De kritieke competenties die cruciaal zijn voor de toekomst zijn divers en vatten we samen onder: innoveren, contextgerichtheid, wendbaarheid/flexibiliteit (inzet/veranderbereidheid/schakelen tussen rollen), coachen, samenwerken en digitale vaardigheden.

Waar het gaat om de HRM-speerpunten, zijn de volgende thema's van belang: digitale vaardigheden, vitaliteit en duurzaamheid, aandacht voor alle leeftijdsfasen en het versterken van high potentials en doorstroommogelijkheden. Deze thema's vinden hun beslag in de (HRM-)activiteiten en blijven dus actueel voor de toekomst.

4.2 Duurzame inzetbaarheid

Het jaar 2020 was in alle opzichten een bijzonder jaar. Vanaf medio maart werkten we (vrijwel) allemaal thuis en gedurende het resterende jaar bleef dat voor een groot deel het geval. Het online onderwijs kwam snel op gang. Voor medewerkers betekende de lockdown een omslag naar thuis werken. Het Alfa-college heeft in het voorjaar besloten aan de medewerkers een tegemoetkoming uit te keren om ICT-faciliteiten te kunnen aanschaffen. Denk daarbij aan een headset, beeldscherm of andere hulpmiddelen. Doel was om medewerkers hierin zo goed mogelijk te faciliteren.

Dat het thuiswerken ook een omslag betekende in het anders werken, is evident. Het hybride werken is in opkomst. Vanaf 2021 ontvangen medewerkers een coronavergoeding ter compensatie van gemaakte (internet)kosten. We gaan in 2021 werken aan een regeling die het hybride werken mogelijk maakt. Daarbij zal ook aandacht uitgaan naar de werkplek thuis.

4.2.1 Vitaliteitsbeleid

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

staat extern bekend als werkgever die vitaliteit hoog in het vaandel heeft. Meerdere bedrijven en instellingen waren ook in 2020 geïnteresseerd in hoe het Alfa-college het duurzame inzetbaarheidsbeleid en de daarbij behorende activiteiten uitvoert.

Vanuit HRM ontwikkelen we beleid, trainingen en activiteiten om bewustwording van de eigen duurzame inzetbaarheid te bevorderen en de te nemen stappen te faciliteren. In april is in verband met het verplichte thuiswerken de interne website 'Fit en Vitaal' gestart. Hierop publiceren we zeer frequent gezondheidsinformatie, webinars, coaching, (online) trainingen, gezondheidsaanbod en hulpmogelijkheden ter ondersteuning van de inzetbaarheid van medewerkers. De input hiervoor komt van eigen medewerkers, providers en informatie op internet. De website wordt dagelijks door enkele honderden medewerkers bekeken. Extra aandacht kregen de online trainingen 'Mind Zit' (bewustwordingsprogramma om meer te bewegen) en 'Effectief en stressvrij werken'.

Het Alfa-college is aangesloten bij het [Platform mentale gezondheid](#) vanuit het lectoraat 'Duurzaam HRM' van de Hanzehogeschool Groningen. Binnen het Platform onderzoeken we, samen met een vijftal andere grote werkgevers, interventies op het gebied van mentale gezondheid. Op deze wijze kunnen we nog beter interventies inzetten die daadwerkelijk effect hebben.

BRAVO voor vitaliteit en werkplezier

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. We organiseren trainingen en activiteiten voor en door medewerkers. Alle trainingen en activiteiten zijn vanaf half maart online uitgevoerd. Het aanbod bestond in 2020 uit gevarieerde activiteiten: de workshop Duurzame inzetbaarheid, cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, training Veerkracht, workshop Regie op jouw loopbaan, Effectief en stressvrij werken, Gezonde leefstijl, Hardloop evenement '4 mijl', Yoga, Goed slapen, Grip op je geld, Hormonen en de overgang, Mind-Zit, de Sportregeling en de Fietsregeling. Tijdens de eerste schoolweek zijn middels een filmpje de activiteiten weer onder de aandacht gebracht. In de 'Week van werkplezier en vitaliteit' en tijdens de start- en themadagen op de verschillende locaties zijn extra workshops en activiteiten aangeboden. Dit jaar hebben totaal 284 medewerkers meegedaan aan de diverse activiteiten. In het eerste kwartaal heeft de eerste training 'Stoppen met roken' voor studenten plaatsgevonden.

Voortzetting activiteiten rondom vitaliteit

Het preventief medisch onderzoek voor het gehele Alfa-college gaat weer plaatsvinden in 2021. Medewerkers van alle locaties van het Alfa-college krijgen de kans om tweejaarlijks deel te nemen aan de Health Check. Deze bestaat uit verschillende onderdelen: het invullen van de werkvermogensmonitor, meten en wegen, een bloedonderzoek en een leefstijlgesprek.

Komend jaar gaan we verder om op dezelfde enthousiaste wijze scholing en activiteiten voor medewerkers aan te bieden. Regie van de medewerkers op de eigen gezondheid en leefstijl en het nemen van de eigen verantwoordelijkheid staan hierbij centraal. Want medewerkers die met plezier en vitaal werken zijn een mooi voorbeeld voor onze studenten.

4.2.2 Verzuim en inzetbaarheid

Het Alfa-college hanteert een streefpercentage voor het verzuim van 4,5%. In 2020 is het voortschrijdend verzuim gestaag gedaald. Eind 2020 komt het verzuimpercentage uit op 4,7% (eind 2019: 5,5%). Het is duidelijk dat de coronamaatregelen hebben bijgedragen aan het lagere verzuim en dus een grotere

inzetbaarheid. Door het thuiswerken hebben minder medewerkers zich ziek hoeven te melden. Een grotere regelruimte was daarbij een belangrijke factor.

Per organisatieonderdeel ziet het 12-maands voortschrijdend verzuim er als volgt uit:

12-maands voortschrijdend verzuim

	2016	2017	2018	2019	2020
Alfa-college	3,7	5,5	5,1	5,5	4,7
College van Bestuur	4,1	5,3	4,4	5,7	5,5
Bedrijfsvoering	2,8	4,8	5,4	5,8	3,6
Regio Hoogeveen	4,9	7	6,5	5,7	5,1
Regio Hardenberg	4,3	4,5	3,5	3,6	4,2
Regio Groningen	3,5	5,5	5	5,8	5,1

Het aantal keren dat een medewerker heeft verzuimd in 2020 is gedaald naar 0,43 (2019: 0,68 keer). Dit ligt ruim onder het streefcijfer van gemiddeld 1 keer per jaar. De gemiddelde verzuimduur is toegenomen van 28 dagen in 2019 naar ruim 36 dagen in 2020. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen. Het middellang verzuim (6-52 weken) maakt circa 3,3% van het verzuimcijfer uit en is aan het stijgen.

Vanaf 2019 zet het Alfa-college versterkt in op de verzuimreductie. Daartoe is een 'Plan van Aanpak Verzuimreductie' opgesteld. In 2020 zijn de volgende activiteiten van dit plan van aanpak uitgevoerd dan wel opgestart:

- deskundigheidsbevordering en rolverduidelijking van de adviseurs HRM
- het ontwikkelen van handleidingen inzetbaarheid voor leidinggevenden en medewerkers met het doel instrumenten te bieden en richting te geven aan duurzame inzetbaarheid en hoe om te gaan met verzuim
- dossierscreening (Poortwachertoets)
- controle van de werkhervattingskas
- onderzoek naar het eigenrisicodragerschap WGA en ZW; dit onderzoek heeft geleid tot het eigenrisicodragerschap voor de ZW vanaf 1 januari 2021
- overleg met de arbodienst Human Capital Care (HCC) over een versterking van het partnerschap, resulterend in nieuwe afspraken.

Daarnaast zijn drie medewerkerspeilingen uitgezet om te monitoren hoe het welzijn van de medewerkers gedurende de coronamaatregelen is. In combinatie met analyses rondom de inzetbaarheid (en het verzuim) gedurende deze bijzondere periode, hebben we goed zicht kunnen krijgen op de factoren die het verzuim en de inzetbaarheid beïnvloeden. Belangrijke factoren zijn: regelruimte voor medewerkers, goed leiderschap en veel informatie over en aandacht voor welzijn, vitaliteit en preventie.

Voor 2021 is een verdere deskundigheidsbevordering van leidinggevenden en adviseurs HRM een speerpunt en ook nader onderzoek en besluitvorming over het eigenrisicodragerschap voor de WGA. Ondersteunend aan de gewenste verhoging van de inzetbaarheid is een aangepast contract met de arbodienst HCC afgesloten. Dit contract ziet op een verbeterde samenwerking door een partnership aan te gaan. Onderdelen van dit partnership zijn onder meer: het inrichten van een verbetercyclus door het inrichten van een dashboard inzetbaarheid, de inzet van een arbeidsdeskundige als inzetbaarheidscoach en het realiseren van kortere lijnen met bedrijfsmaatschappelijk werk en arbeidsdeskundigen.

Activiteiten op het gebied van vitaliteit zullen onverminderd doorgang vinden. Het uiteindelijke doel is een bestendige duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers van het Alfa-college.

4.2.3 Afspraakbanen

Het Alfa-college creëert vanuit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de vorm van de zogenaamde afspraakbanen. Dit past bij de koersuitspraak 'Samen creëren wij meer waarde voor een betere wereld'.

In 2020 hadden wij voor ogen om vier afspraakbanen te realiseren voor studenten Entree en niveau 2 en eind 2022 nog vier extra afspraakbanen voor deze studenten ten opzichte van 2020. Daarnaast zouden we volgens de quotumwet 32 afspraakbanen (van 25,5) uur moeten hebben, wat overeenkomt met 22 fte. Op 31 december 2020 zijn er 19 medewerkers werkzaam in een afspraakbaan. Het betreft medewerkers die opgenomen zijn in het doelgroepenregister van het UWV. In totaal telt 11,7 fte mee in het quotum. We hebben in 2020 dus een hele lichte groei kunnen realiseren van 1,2 fte.

Vanaf 2021 gaan we alle zeilen bijzetten om meer afspraakbanen te realiseren én vier plekken te creëren voor studenten Entree en niveau 2. Om dat te bereiken zal worden ingezet op een intensievere samenwerking tussen Inkoop en HRM, strategische partnerships met bijvoorbeeld Werk in Zicht en Randstad Participatie en het aangaan en benutten van afspraken in aanbestedingen om afspraakbanen te realiseren. Daarnaast is een afstudeeropdracht verleend aan een HRM-student. Onderdeel van zijn opdracht is breed te onderzoeken wat nodig is om de realisatie van afspraakbanen tot een succes te maken. Naar aanleiding van deze opdracht zal een concreet plan opgesteld worden voor 2021 met ambities en benodigde middelen. We willen dit inbedden in het streven om van het Alfa-college een organisatie te maken waar iedereen kan werken.

4.2.4 Medewerkersonderzoek

In 2020 hebben alle mbo-scholen voor de eerste keer in hetzelfde jaar een medewerkersonderzoek uitgezet via Effectory. Dit zorgt voor een nog sterkere benchmark en een sectorrapportage. Het Alfa-college heeft ervoor gekozen om de 'verplichte' benchmarklijst aan te vullen met vragen, die helpend zijn om een aantal thema's te kunnen monitoren en evalueren. De gekozen thema's zijn: leiderschap, werkdruk, teamsamenstelling en -professionaliteit (PLG/Krachtwerk) en eigen regie/persoonlijk leiderschap. De resultaten van het medewerkersonderzoek zijn in december 2020 gepresenteerd.

Ruim 69% van de medewerkers heeft de vragenlijst ingevuld. Dat is minder dan bij het vorige onderzoek in 2018 (ruim 76%), maar nog steeds iets meer dan het landelijk gemiddelde (bijna 68%). Medewerkers van het Alfa-college zijn onverminderd tevreden over het werken bij het Alfa-college. Ook tonen ze een bovengemiddelde betrokkenheid.

De uitkomsten op de vier hoofdthema's zijn:

1. Bevlogenheid:

het Alfa-college scoort met 7,6 gelijk aan het landelijke gemiddelde en dat van 2018.

2. Betrokkenheid:

dit thema scoort bij het Alfa-college hoog met een 7,9. Dit is boven het landelijke gemiddelde van 7,7 en net iets hoger dan in 2018 met een 7,7.

3. **Tevredenheid:**

medewerkers zijn tevreden over het Alfa-college en hebben een 7,3 gescoord op het thema tevredenheid. Dit is iets hoger dan de benchmark met een 7,2. In 2018 was dit 7,2.

4. **Werkgeverschap:**

medewerkers scoren werkgeverschap op een 7,3. Dit is hoger dan in 2018 (7,1) en ook hoger dan de landelijke benchmark (7,2).

Tabel scores hoofdthema's medewerkersonderzoek

Medewerkers van het Alfa-college zijn het meest trots op de 'student- en omgevingsgerichtheid' van het Alfa-college en 'de professionele ontwikkeling'. Medewerkers hebben aangegeven dat werkprocessen efficiënter kunnen worden ingericht en de interne communicatie nog meer kan worden verbeterd. Onder het thema 'werk en energie' heeft 62,1% van de medewerkers aangegeven de werkdruk goed te vinden. Dit is aanmerkelijk hoger dan de 51,8% in 2018 en de benchmark met 59,1%.

Op basis van de werkgeversscore is het Alfa-college een Worldclass Workplace (voorheen in Nederland bekend als 'Beste Werkgever'). De score ligt boven de Nederlandse benchmark en we scoren boven het Nederlandse gemiddelde op goed werkgeverschap. Het keurmerk mag een jaar lang worden gevoerd.

4.2.5 Werkdrukplan

Aansluitend bij de afspraken die in de cao mbo 2018-2020 zijn gemaakt, is in 2019 een werkdrukplan opgesteld en vastgesteld. De titel is 'Samen duurzaam vitaal werken en leren'. Het doel van dit plan is passende werkdruk verlagende interventies in te zetten, zodat medewerkers hun werk met plezier en vitaal kunnen blijven doen.

Het werkdrukplan kent een viertal speerpunten:

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

Per speerpunt zijn acties en interventies geformuleerd en voorzien van indicatoren en meetmomenten, die moeten leiden tot het verminderen van ongezonde werkdruk. In 2020 hebben verschillende interventies plaatsgevonden, waaronder bijvoorbeeld onderzoek naar mantelzorg binnen het Alfa-college, het opstellen van een leidraad psychisch verzuim, het inzetten van i-coaches en trainingen om effectief en stressvrij te werken. Rondom het thema administratieve lastenverlichting haakt het Alfa-college aan bij bestaande initiatieven zoals Krachtwerk en Continu Verbeteren.

De voortgang van het plan komt periodiek aan de orde in de gezamenlijke overlegvergaderingen tussen College van Bestuur en Ondernemingsraad en er wordt gerapporteerd in het sociaal jaarverslag. Tevens wordt het werkdrukplan geagendeerd voor de jaarlijkse gesprekken met de vakbonden. Waar nodig stellen we jaarlijks interventies bij of voegen we interventies toe. Het plan kent een looptijd tot 2023. Voor 2021 zal de nadruk komen te liggen op administratieve lastenverlichting en de werkplekinrichting.

4.3 Professionalisering

Het Alfa-college wil van toegevoegde waarde zijn voor de regio door samen met bedrijven en instellingen een leer-en ontwikkelcultuur te creëren. De LONT-academie sluit hierbij aan door te investeren in leren, loopbaan en ontwikkeling van alle medewerkers waarmee we bijdragen aan de wendbaarheid van de medewerker en het stimuleren van een professionele leergemeenschap. Dit doen we door in te zetten op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, een inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers, een uitgebreid professionaliseringsaanbod gericht op de speerpunten vanuit de kaderbrief, de ontwikkeling van nieuwe leergangen gericht op innovatie, ondernemerschap en onderzoek (de leiderschapsreis, Onderwijsmaker en Samen Leren door Innoveren) en lerende netwerken (Masternetwerk en aansluiten bij de ontwikkeling van Krachtwerk) die de kwaliteit van het onderwijs in samenwerking met het werkveld vergroot samen met het leer-en werkplezier van medewerker én student.

4.3.1 Professionalisering medewerkers

Professionalisering nieuwe docenten/instructeurs

De LONT-academie begeleidt en adviseert nieuwe docenten en instructeurs in hun keuze voor een bevoegdheidstraject om het gewenste kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau te behalen. In 2020 zijn drie docenten gestart met een 2e graads-lerarenopleiding. Er zijn 20 docenten gestart met de PDG-opleiding. En er zijn zes instructeurs gestart met het PDA/AD-traject Didactisch Educatief Professional.

Begeleiding nieuwe docenten en instructeurs

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

In 2020 zijn er circa 185 docenten en instructeurs (nieuw en/of in opleiding) begeleid binnen het Alfa-college. De begeleiding is o.a. in handen van tien docentbegeleiders, die lesobservaties uitvoeren en begeleidingsgesprekken voeren. Daarnaast krijgt elke nieuwe docent een teammaatje in zijn of haar team. Ook zijn er start- en intervisiebijeenkomsten op de verschillende locaties en heeft de opleidingsmanager regelmatig contact met de nieuwe medewerker. De begeleidingsstructuur wordt met regelmaat geëvalueerd. Het beeld dat naar voren komt is dat de nieuwe docenten gemiddeld genomen tevreden tot zeer tevreden zijn over de totale begeleidingsstructuur.

Starten in het onderwijs en in een nieuwe organisatie is behoorlijk uitdagend. Deze uitdaging is het afgelopen jaar nog groter geworden door de uitbraak van het coronavirus. Daarom is er in het eerste half jaar van 2020 veel aandacht besteed aan het veelvuldig in contact zijn met de nieuwe medewerkers om zo een vinger aan de pols te houden: hoe gaat het met ze, houden ze het hoofd boven water, hebben ze extra hulp of ondersteuning nodig en/of moeten ze extra worden ontzien.

In het tweede deel van 2020 is die aandacht gebleven en is er daarnaast ingezet op :

- Ondersteuning m.b.t. digitale didactiek, o.a. door de inzet van e-coaches en het aanbieden van verschillende workshops op dit gebied (deze ondersteuning is uiteraard voor alle docenten beschikbaar).

- Aanvullende begeleiding van zij-instromers binnen het onderwijs: veel zij-instromers beginnen vrijwel direct met les- en coachactiviteiten. Zij voelen zich of zijn regelmatig handelingsverlegen, dan wel handelingsonbekwaam. Voor deze doelgroep hebben we aan het begin van het schooljaar didactische en pedagogische workshops aangeboden, met trainers vanuit de LONT-academie.

Bovengenoemde punten zullen ook 2021 de belangrijkste aandachtsgebieden zijn op het gebied van de begeleiding van nieuwe docenten en instructeurs.

Examineren vormt een wezenlijk onderdeel van onze opleidingen. Niet alleen door nieuwe docenten wordt het examineren en de organisatie en verantwoording er omheen ervaren als complex. Daarnaast zijn er op het gebied van examineren binnen het Alfa-college veel ontwikkelingen. In samenwerking met de afdeling O&K wordt er een workshop ontwikkeld over kwalificatiedossiers in samenhang met examineren, om de nieuwe docenten hierover goed en duidelijk te informeren. Hierdoor ontstaat beter zicht op het belang van een zorgvuldig examenproces. Daarnaast krijgt men zo ook beter zicht op de algehele examenorganisatie en welke stappen daarin doorlopen moeten worden. In de loop van 2021 zal deze workshop gereed zijn en kunnen docenten hier aan deelnemen.

Professionalisering niet-onderwijzend personeel

In 2020 lag bij professionalisering van niet-onderwijzend personeel de nadruk op persoonlijke ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en digitalisering. Trainingen als MS Teams en Office 365 waren erg in trek. Daarnaast werden de online trainingen op het gebied van vitaliteit en veerkracht goed bezocht.

Leiderschapsreis

Vanuit de wens om het middenmanagement te versterken, talenten te benutten en doorstroommogelijkheden te vergroten, is in 2020 een ontwikkelprogramma opgezet voor potentieel leidinggevendenden. Met dit programma kregen medewerkers met ambitie en potentie voor een leidinggevende functie de gelegenheid om zich te oriënteren en te ontwikkelen tot een beginnend leider. Dit programma is in samenwerking met De Baak vormgegeven. In september 2020 zijn twaalf deelnemers gestart met 'de Leiderschapsreis', die doorloopt tot juli 2021. De follow-up van dit programma stemmen we af met het leiderschapsprogramma (Soul in the game) van het Alfa-college.

Ontwikkelprogramma Krachtig adviseren

Van adviseurs wordt verwacht dat ze als samenwerkingspartners weten aan te sluiten bij de vragen en behoeften van hun opdrachtgevers en klanten en deze vragen ook actief weten op te halen. Door intensiever samen te werken met adviseurs van andere disciplines, elkaar actiever op te zoeken en elkaars deskundigheid te benutten, wordt beoogd om de opdrachtgevers en klanten zo optimaal mogelijk te kunnen adviseren. Het programma Krachtig adviseren is ontwikkeld om de groep adviseurs te versterken door een gedeeld referentiekader te ontwikkelen over de rol van adviseur in de organisatie. In 2020 is een start gemaakt met dit programma. In verband met het coronavirus heeft het programma vertraging opgelopen en krijgt dit een vervolg in 2021.

Diverse scholingsaspecten

Scholingsplannen

Aan de hand van de scholingsplannen van de regio's en bedrijfsvoering is de ontwikkelbehoefte per persoon en per team in beeld gebracht. Het professionaliseringsaanbod wordt hier jaarlijks op afgestemd en is voor iedereen online beschikbaar. De LONT-academie heeft de bevoegdheidstrajecten en de locatie-overstijgende

scholing bekostigd. Overige scholingskosten kwamen ten laste van het scholingsbudget van de regio. Daarbij is steeds zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht en zijn subsidiemogelijkheden daar waar mogelijk benut. In 2020 is 1,7% van de totale loonkosten besteed aan professionalisering en scholing. Dit is een daling ten opzichte van 2019 (2%). Een mogelijke oorzaak kan liggen in het feit dat scholingen zijn uitgesteld in verband met het coronavirus.

Lerarenbeurs

In 2020 was voor nieuwe aanvragen van de Lerarenbeurs minder budget beschikbaar omdat van overheidswege een deel van de subsidie Lerarenbeurs werd ingezet voor de bestrijding van het lerarentekort.

Er zijn 28 medewerkers die in 2020 een lerarenbeurs hebben aangevraagd. Daarvan zijn 14 beurzen toegekend, dit betrof de herhaalaanvragen. De overige 14 aanvragen zijn afgewezen. De bekostiging van deze studies heeft het Alfa-college voor eigen rekening genomen. Van deze groep gebruikten 8 docenten de beurs voor het behalen van de bevoegdheid en volgden 20 docenten een Masteropleiding.

Van kennisoverdracht naar kennis delen

Samen Leren door Innoveren

In 2020 is in samenwerking met O&K de kennis en ervaring vanuit de lectoraten van Ineke Delies (Duurzame Innovatie in de Regionale kenniseconomie), Alexander Grit (Ondernemen in Verandering) en innovatieprojecten vanuit het RIF-ReCoMa-programma de leergang 'Samen leren door Innoveren' ontwikkeld en van start gegaan met tien docenten verspreid over verschillende locaties. Doel van de leergang is het vergroten van inzichten en mogelijkheden om in samenwerking met het werkveld innovatievraagstukken een plek te geven in het onderwijs. Ondanks de beperkende maatregelen vanwege het coronavirus is er een mooi lerend netwerk ontstaan en ervaren de deelnemers het programma als inspirerend. Dit programma loopt door tot april 2021. We starten in het schooljaar van 2021-2022 met een vernieuwde versie. Dit aanbod wordt ook onderdeel van de *Innovatiehub*.

Onderwijsmaker

Vanuit O&K is deze leergang ontwikkeld om docenten te ondersteunen bij de ontwikkeling van persoonlijke en flexibele leerroutes voor studenten, mede in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Ook komen er de komende jaren verschillende nieuwe of vernieuwde kwalificatiedossiers. Dit alles vraagt van onderwijsteams om zich te buigen over het huidige curriculum. Inmiddels lopen er drie trajecten waarvan één locatie-overstijgend is. Via het LONT-aanbod krijgen 22 docenten kennis en vaardigheden aangereikt voor het ontwerpen van een nieuw flexibel curriculum. Ook deze leergang vindt online plaats. Dit biedt zowel beperkingen als nieuwe inzichten die voor een nieuwe versie in schooljaar 2021-2022 worden meegenomen.

MasterNetwerk

In 2020 is een vervolg gegeven aan de wens van docenten die een masteropleiding hebben gedaan om elkaar te ontmoeten, expertise te delen en te verspreiden in de organisatie. Inmiddels hebben 55 medewerkers zich aangesloten bij het MasterNetwerk. Streven voor 2021 is dat iedereen in de organisatie zicht krijgt op de aanwezige expertise.

Digitalisering

Het jaar 2020 bleek het (corona)jaar van de digitalisering van het onderwijs te zijn. De krachten van de diverse diensten werden gebundeld en de LONT-academie werkte voor het thema digitalisering in 2020

integraal samen met de werkgroep i-coaches, de dienst I&P en O&K.

Het ondersteuningsaanbod van de LONT-academie heeft zich in 2020 op zowel kennis- als vaardigheidstrainingen gericht. Het Tech Savvy programma, om alle medewerkers 'one level up' te brengen, werd urgenter dan ooit tevoren. Het Tech Savvy programma is in de loop van 2020 modulair van opzet geworden om tegemoet te komen aan de diverse scholingsvragen van onze medewerkers op digitaal gebied.

Het programma zal in 2021 worden gecontinueerd en uitgebreid. In samenwerking met Noorderpoort, het Drenthe College en Openbaar Onderwijs Groningen zal in 2021 in het kader van het ontwikkelprogramma 'Doorpakken op digitalisering' gezamenlijk worden gewerkt aan een digitale leerlijn met een tool die het digitale niveau van de medewerker meet. Hieruit zal een ontwikkelsuggestie naar voren komen die ook meegenomen kan worden in de gesprekscyclus rondom de algemene ontwikkeling van de medewerker. Ook kunnen wij het aanbod aan digitale ondersteuning hierdoor nog beter afstemmen op behoefte en vraag.

Professionalisering met betrekking tot examinering

Taalassessoren

In 2020 zijn de trainingen voor taalassessoren Nederlands en Engels opnieuw aangeboden. Daarnaast is de training vaststeller/constructeur door ITTA verzorgd. De opzet en inhoud van deze training is samen met CGE en de adviseur O&K vormgegeven.

Het programma, dat is gericht op professionalisering van examenfunctionarissen, bestaat uit verschillende modules en wordt als training op maat aangeboden: afname en beoordeling praktijkexamens voor externe en interne assessoren, basiskennis examinering en diplomering en training voor leden van de verschillende examencommissies. In 2020 zijn 169 medewerkers getraind.

Medio 2020 is de LONT-academie aangesloten bij het proces Herijking Examinering. Dit heeft geresulteerd in een intensievere samenwerking aan de voorkant van het proces. In 2021 zal worden gestart met een geïntegreerde aanpak van het herijkingsproces waarbij alle cruciale partijen te weten onderwijs, administratie en systemen samenwerken.

4.3.2 Leiderschapsprogramma

In de strategische koers, die in 2019 is vastgesteld, is het werken in professionele leergemeenschappen (PLG) expliciet opgenomen als dé manier waarop we willen werken. Het Alfa-college bevindt zich in een verandering van een meer traditionele mbo-onderwijsinstelling naar een professionele leergemeenschap die duurzaam is en een leven lang leren en ontwikkelen van studenten en medewerkers ondersteunt. Het gaat om een transitie van een hiërarchische naar binnen gerichte organisatie waar besluitvorming top down plaatsvindt naar een wendbare organisatie waar leren, continu verbeteren en samenwerking met de wereld om ons heen centraal staan.

Voor het leiderschap vraagt dit een andere rolinvulling: het gaat minder om regelen en uitvoeren en meer om het organiseren, faciliteren en stimuleren/coachen van medewerkers. Thema's als ondernemen, collectief leren en samenwerken tussen teams en tussen onderwijs en werkveld staan centraal. Bovendien is een leidinggevende een rolmodel en is er sprake van gedeeld leiderschap. Deze nieuwe rolinvulling is vormgegeven in een generiek leiderschapsprofiel.

Samen met Het Zuiderlicht hebben we een programma vormgegeven dat aansluit bij deze opgave en de nieuwe invulling van leiderschap. Het programma kenmerkt zich door een hoge mate van eigen verantwoordelijkheid, waarbij de eigen ontwikkeling en leervraag van de leider centraal staan. Hiermee is het een individueel ontwikkelprogramma geworden, waarbij onze leidinggevendenden elkaars kennis en kunde benutten en het programma dit leren faciliteert.

Onder de titel 'Soul in the Game' is het programma in september 2019 gestart en hebben zogenaamde leergroepen gewerkt aan persoonlijke leervragen. Een procesbegeleider van Het Zuiderlicht begeleidt deze leergroepen. Daarnaast zijn er gedurende het jaar een aantal inhoudelijke 'boostsessies'. Het thema van de boostsessies sluit aan bij de dagelijkse praktijk en leiders kiezen bewust voor deelname als die aansluit bij hun leervraag. Het programma loopt vooralsnog door tot de zomer van 2021.

4.3.3 DO!

Het ontwikkelprogramma DO! zet zich in voor een structurele gedragsverandering op het Alfa-college, waarbij medewerkers steeds meer werken volgens het gedachtegoed van een professionele leergemeenschap (PLG). Dat is een organisatievorm waarbij onderwijsprofessionals samen werken en bewust samen leren om een gemeenschappelijk doel te bereiken: het verbeteren van de motivatie en leerprestaties van de studenten. Het leren van de student én van de deelnemers van de PLG zelf staat dus centraal.

Het afgelopen jaar is hard gewerkt om het begrip PLG te concretiseren en nog breder weg te zetten binnen de organisatie. De olievlek van medewerkers die onderzoekend leren en bewuster naar hun werkprocessen kijken, is hierdoor opnieuw gegroeid. Daaraan hebben onder andere de workshops 'PLG-scan', de Krachtwerkmethode, de radio-uitzendingen op AC-radio en het evenement DO! Behave bijgedragen. Bij dit laatste evenement zijn medewerkers aan de slag gegaan met het beeldend maken van wat de drie belangrijkste gedragingen van een PLG blijken te zijn: samenwerken, leren en reflecteren. Geheel in het kader van een PLG stond het ontwikkelprogramma het afgelopen jaar in het teken van onderzoekend leren. Op basis van geluiden uit de organisatie en eigen bevindingen zijn we met een wekelijkse scrumsessie en een kwartaalverantwoording resultaatgericht gaan werken. Ook is het programma nog meer van de organisatie geworden, doordat de verschillende rollen (de aanjagers en de programmaraad) meer door docenten worden ingevuld. Dit sluit aan bij het bottom-up karakter van het programma.

Deze veranderingen maken het mogelijk om het komende jaar concrete resultaten te behalen vanuit de bewegingen en echte veranderingen plaats te laten vinden. De bewegingen krijgen nu het podium en de naam DO! zal steeds meer naar de achtergrond verdwijnen. DO! was een goede springplank: nu zijn de bewegingen aan zet.

4.4 Mobiliteit

4.4.1 Loopbaanontwikkeling

Medewerkers kunnen met de adviseur duurzame inzetbaarheid en mobiliteit sparren over loopbaan, mobiliteit, inzetbaarheid en wensen. Met deze laagdrempelige gesprekken wordt de in 2019 ingezette trend naar meer preventief gerichte gesprekken in plaats van curatieve trajecten voortgezet.

In 2020 zijn met 21 medewerkers één tot drie loopbaangesprekken gevoerd (totaal 38 gesprekken). Hieronder vallen ook de loopbaangesprekken die preventief gevoerd zijn om (tijdelijke) medewerkers van werk naar werk te begeleiden (en ter voorkoming van instroom in de WW). HRM heeft medewerkers geattendeerd op de door de overheid gesubsidieerde loopbaantrajecten. Er heeft ook een workshop 'Regie op jouw loopbaan' plaatsgevonden waarin medewerkers hebben nagedacht over hun te nemen loopbaanstap. In 2021 zal opnieuw deelgenomen worden aan het mobiliteitsevent 'Week van de Uitwisseling'. Helaas is dit event in 2020 niet doorgegaan.

4.4.2 Door- en uitstroom

Doorstroom in docentfuncties

In 2013 is sectoraal 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 van resp. 45%, 50% en 5%. Als we kijken naar de verhouding LB-LC-LD ultimo 2020, dan moeten we constateren dat de doelstelling niet is gehaald. Oorzaak is een relatief grote instroom van docenten LB.

Tabel doorstroom in docentfuncties

	Beginsituatie augustus 2013	Doelstelling december 2020	Realisatie december 2020
LB	51,50%	45,00%	66,10%
LC	44,60%	50,00%	31,70%
LD	3,90%	5,00%	2,10%

Het Alfa-college heeft de afgelopen jaren gekozen voor een beleidsrijke insteek voor functieontwikkeling. Een doorstroom naar de functie van docent LC of LD is geëigend als de medewerker ook daadwerkelijk taken op dat niveau uitvoert en daarmee een substantiële bijdrage levert aan de kwaliteit van onderwijs. Met flankerend beleid stimuleren we dit. Zo is in het verleden het experiment gestart om docenten, die in een opleidingstraject zitten, een financiële toelage te geven alsof zij al in de nieuwe functie zijn ingeschaald. Ook is aanvullend beleid vastgesteld voor de doorstroom van LB naar LC. Daardoor is het mogelijk geworden dat medewerkers een innovatief onderzoek of innovatieve opdracht uitvoeren op een eigen vakgebied, dat een meerwaarde heeft voor de onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling van de opleiding en/of de organisatie. Voor doorstroom naar docent LD is in 2020 een pilot gestart waarbij docenten de rol van onderwijskundig teamleider krijgen. Vanaf 2018 tot en met 2020 zijn in totaal ca. 60 doorstroomtrajecten (naar docent LC en LD) opgestart dan wel afgerond. Voor 2021 zetten we opnieuw in op het stimuleren van medewerkers om zich te ontwikkelen en door te stromen.

Uitstroom

Het Alfa-college betaalt, als verplicht eigenrisicodragers voor de Werkloosheidswet (WW), de kosten van de WW- en BW-uitkering als medewerkers werkloos worden (BW is een bovenwettelijke uitkering als aanvulling op de WW, voortvloeiend uit de cao mbo). Ook is het Alfa-college verantwoordelijk voor de re-integratie van de ex-medewerker naar een nieuwe werkring.

Evenals in 2019 was het speerpunt in 2020 om het aantal (B)WW-gerechtigden verder te verkleinen. Het aantal mensen dat in 2020 instroomt in de WW is met 34 fors groter dan in 2019. De stijging is grotendeels toe te schrijven aan het coronavirus. Zo vinden mensen minder snel een nieuwe baan, zeker in vakgebieden

als kunst en cultuur, en speelt leeftijd een nog grotere rol op de arbeidsmarkt.

Gemiddeld genomen stromen er het hele jaar door meer mensen in de WW, met een uitschieter van zestien personen in de maand augustus (ten opzichte van negen in dezelfde periode in 2019). In de maanden september tot en met december zien we dat het aantal WW-rechthebbenden met acht personen afneemt. Deze trend zal zich verder voortzetten begin 2021.

De BW laat een iets rustiger beeld zien. In december 2019 waren er 44 rechthebbenden, in december 2020 zijn dat er 46. Het aantal mensen dat daadwerkelijk gebruik maakt van de BW is gedurende 2020 gemiddeld ongeveer gelijk met het aantal in 2019 (gemiddeld 30 per maand).

Ondanks de stijging in 2020 zijn we tevreden over wat we bereikt hebben. Door onder andere het inzetten van SPP, zijn we veel eerder in staat geweest om bij medewerkers met tijdelijke contracten aan te geven wanneer het contract niet verlengd werd en medewerkers op tijd op zoek konden naar ander werk. Daarnaast is er op de locaties door de adviseurs HRM meer besef over de (B)WW gecreëerd en worden slimme keuzes gemaakt als het gaat om 'wachtgeldrisico'.

Om de organisatie van de WW-desk nog beter te borgen zal in 2021 de samenwerking worden gezocht met een ervaren externe partij. Samenwerking met marktpartijen heeft in voorgaande jaren aangetoond dat hun inzet kan leiden tot grote kostenbesparingen.

Indien van toepassing, keert het Alfa-college bij de beëindiging van (tijdelijke) contracten de wettelijke transitievergoeding uit of worden er via maatwerk afspraken gemaakt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

4.4.3 Ontwikkelingen functiegebouw

OBP

In 2019 hebben alle OBP-medewerkers een nieuwe functiebeschrijving ontvangen conform het nieuwe functiegebouw OBP. Het functiegebouw OBP is ondergebracht in de Navigator. Dit functiegebouw geeft meer inzicht in horizontale en verticale doorstroommogelijkheden. Medewerkers die ambitie hebben om door te stromen naar een andere functie kunnen in gesprek gaan met hun leidinggevende over hun doorstroommogelijkheden. De afdeling HRM heeft hierin gefaciliteerd door het opstellen van een 'Handleiding loopbaanpaden'. Tot en met 2020 zijn er circa 45 medewerkers doorgestroomd naar een andere functie.

OP

De OP-functies van docent en instructeur maken onderdeel uit van de Navigator, zodat er één totaaloverzicht is. Omdat er voor instructeurs aanvankelijk geen doorstroommogelijkheid was, is in 2020 een tweede instructeursfunctie in schaal 9 ontwikkeld en vastgesteld. Ook zijn de benoemingseisen voor deze functie in samenspraak met de OR vastgesteld. In 2020 zijn veertien instructeurs doorgestroomd.

4.5 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 docenten en instructeurs laat horen. Uitgangspunt is om op constructieve wijze bij te dragen aan kwalitatief goed middelbaar beroepsonderwijs.

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

In 2020 hebben de ambassadeurs gewerkt aan de verdere professionalisering van de vereniging. Hierbij stond de ontwikkeling van een meerjarenplanning centraal. We zijn betrokken bij vakgroepen en bij het samenstellen van het profiel voor een nieuwe voorzitter van het CvB. Op het Alfa-college hebben we via versnellingskamers ideeën opgehaald die uiteindelijk zijn uitgemond in de bouw van een online community, MBO Connect. Deze community gaat in maart 2021 online. We zijn ontzettend enthousiast over het toekomstperspectief dat deze online community biedt om vakgenoten te ontmoeten, samen te werken en met experts de dialoog aan te gaan. Een levendige community bouwen is niet in een dag klaar. Dat heeft tijd nodig. Voor komend jaar is het de uitdaging om het platform onder de aandacht te krijgen van de collega's en te zorgen dat de community kan groeien, zowel op basis van kwalitatief goede inhoud en gebruikersaantallen.

A woman with dark curly hair, wearing a blue long-sleeved shirt, is smiling and serving coffee. She is holding a black tray with a coffee cup and saucer. Another woman with blonde hair and glasses, wearing a black dress, is smiling back at her. The setting appears to be a cafe or office breakroom with a blue wall and modern lighting. In the foreground, there are small white vases with pink and white flowers on a table.

5 Bedrijfsvoerende processen

5.1 Facilitaire processen en risico-inventarisatie

Facilitaire processen

In 2020 heeft het facilitair bedrijf drie speerpunten benoemd. Deze speerpunten zijn continu verbeteren, optimale dienstverlening en een duurzame werk- en leeromgeving. In het kader van continu verbeteren hebben de afdeling inkoop en het facilitair bedrijf het inkoopproces beter op elkaar afgestemd. Hierdoor is er verbetering opgetreden in het proces van aanbesteding en in het contractmanagement. De next step is het verfijnen van het leveranciersmanagement om contracten nog beter te kunnen uitnutten, met als doel meer resultaat voor de organisatie, de medewerkers en de studenten.

Er is gewerkt aan de uitwisselbaarheid van medewerkers over de locaties heen. Met name binnen de catering in regio Noord heeft dit zijn vruchten afgeworpen. Het komend jaar wordt bezien waar we meer flexibilisering kunnen toepassen binnen de locaties. Met alle diensten van het facilitair bedrijf zijn gesprekken gevoerd om samen onze kern- en subwaarden (servicegericht, deskundig en betrokken) te definiëren en te doorleven. Dit proces zal in 2021 worden voortgezet en geïmplementeerd.

In het licht van een duurzame werk- en leeromgeving is de BHV-organisatie verder geprofessionaliseerd door medewerkers op te leiden tot gecertificeerd Beheerder Brandmeldinstallatie. Collega's van diverse locaties zijn samen met elkaar op training geweest.

Aan de locatie Kluiverboom is een prachtig buitensportgebied ontstaan. Het resultaat is een voorbeeld van jarenlange volhardendheid en samenwerking met stakeholders als gemeente en de wijk. Door deze realisatie kunnen meer studenten deelnemen aan sport- en spelactiviteiten.

In 2020 is de deelauto geïntroduceerd waarmee b.v. een docent een stagebezoek kan doen zonder zelf met de auto naar het werk te hoeven reizen. Daarnaast is de mobiliteitskaart ingevoerd, waarmee medewerkers worden gestimuleerd de auto te laten staan. Het gebruik van beide kan verbeterd worden en zal in 2021 de nodige vervolgaandacht krijgen. De eerste laadpalen in Groningen zijn geplaatst op de locaties Admiraal de Ruyterlaan en Kluiverboom. In 2021 volgen de Voltastraat in Hogeveen en de Kardingerweg in Groningen.

In 2020 zijn de cateringlocaties Meet & Eat van de Admiraal de Ruyterlaan, de Boumaboulevard en Hogeveen opnieuw ingericht. Hiermee zijn ze aantrekkelijker en eigentijds gemaakt voor onze medewerkers en studenten. In 2021 wordt dit vervolgd met de locaties Hardenberg, Kluiverboom en Karding. Daarnaast zullen het voedingsbeleid en voedingsconcept worden herschreven en zal de trend van duurzaam, gezond en lokaal verder worden doorgetrokken.

Ook op het gebied van de verduurzaming van vastgoed zijn volop ontwikkelingen. Volta2020 in Hogeveen wordt afgerond in 2021. Vanwege onder andere het coronavirus zijn planningen en leveringen van materialen en menskracht vertraagd en zal het project medio voorjaar 2021 worden opgeleverd. Te constateren is dat er een prachtige circulaire, duurzame en lerende verbouwing heeft plaatsgevonden. In 2021 zal ook het omliggende terrein worden opgeknapt. Hiermee is de locatie Hogeveen weer attractief voor zowel de medewerker als de (aspirant-)student. Ook de verbouwing van de voormalige danszaal naar een fitnesslocatie op Karding is succesvol afgerond.

Het strategisch huisvestingsplan ligt ter vaststelling op tafel. Hieruit volgend komt in 2021 de financiële impact van verduurzaming van het vastgoed. Ondertussen zijn er stappen gezet naar een beter en duurzamer binnenklimaat op een aantal locaties. Zo is aan de Admiraal de Ruyterlaan in Groningen afgelopen zomer asbest gesaneerd om begin 2021 nieuwe luchtbehandeling in combinatie met een

warmtepomp te kunnen plaatsen. In de verbouw van het entreegebied van de Kardingerweg in Groningen is voorgesorteerd op een gas-arme gebouw door vloerverwarming aan te leggen in combinatie met een luchtbehandelingssysteem voorzien van een warmtepomp.

Verder zijn op diverse locaties, in samenwerking met in- en externe partijen, aanpassingen gedaan waarmee er een betere monitoring en besparing van energie heeft plaatsgevonden. Met de toenemende mogelijkheden en kennis zal dit in 2021 worden voortgezet met als doel een voortdurende bijdrage te kunnen leveren aan onze koersuitspraak 'Samen creëren wij meer waarde voor een betere wereld'.

Het coronavirus heeft het jaar 2020 grotendeels beïnvloed en veelal bepaald. Vanaf na de doorbraak in het voorjaar 2020 moest continue worden geanticipeerd op de actuele situatie. Zaken als routing door het pand, vergrote hygiënenormen, aanpassen van de roosterplanning, juiste interne en externe communicatie bepaalden grotendeels de dag- en weekindeling van de managementteams, de medewerkers en studenten. Het gedwongen op afstand moeten werken was voor de één gemakkelijker te hanteren dan voor een ander. In zijn algemeenheid heeft het ontwikkelprocessen binnen het facilitair bedrijf zeker vertraagd. Aan de andere kant heeft het processen in een stroomversnelling gebracht, te denken valt aan digitaal onderwijs, onderwijs op afstand en thuiswerken.

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

De RI&E bevat een beschrijving van de risico's bij de te verrichten werkzaamheden. Bij de risico's horen ook een evaluatie en een plan van aanpak met maatregelen om risico's te voorkomen en te beheersen. De RI&E maakt onderdeel uit van en komt voort uit de Arbowet. Naast een wettelijke verplichting vanuit de Arbowet, biedt de RI&E ons de mogelijkheid een veilige werk- en leeromgeving te kunnen bieden aan onze medewerkers, studenten en pandbezoekers. Daarmee is de RI&E niet een doel op zich, maar een middel om een veilige omgeving te kunnen realiseren.

Het Alfa-college maakt bij het opstellen van de RI&E gebruik van het programma AMS. Dit programma maakt het mogelijk op een gestructureerde, inzichtelijke en overzichtelijke wijze vorm en inhoud te geven aan de RI&E. Iedere facilitair manager is eigenaar van de RI&E op de eigen locatie. Dit betekent dat de facilitair manager verantwoordelijk is voor de uitvoering van de RI&E op de locatie. Periodiek moet de facilitair manager de gehele RI&E van de locatie updaten, maar zeker na een grootscheepse aanpassing van gebouwen en middelen, b.v. bij en na een verbouwing.

Het uitvoeren van de RI&E gebeurt aan de hand van vragenlijsten, welke in de AMS staan. Uit de vragenlijst kunnen risico's naar voren komen. De risico's worden vervolgens beschreven in een Plan van Aanpak met daarbij per item een doorlooptijd welke is gerelateerd aan de risicograad (kans x impact). Voor het uitvoeren kan de facilitair manager de kennis inroepen van een arbeidsdeskundige van onze Arbodienst Human Capital Care.

De huidige stand van zaken betreffende de RI&E

In 2017 is voor elke locatie de RI&E volledig opnieuw uitgevoerd. In de daarop volgende jaren en ook in 2020 is deze bijgehouden en geactualiseerd. Ook is hierbij aandacht geweest voor de externe locaties. Deze actualisatie heeft geresulteerd in een overzicht van de risico's. De risico's met een grotere kans en/of een groter gevolg zijn aangepakt en opgelost. Op een aantal locaties staat nog een deel van de risico's met een lagere impact open. Deze risico's zullen in 2021 worden gemitigeerd. Coördinatie op dit vlak ligt bij de interne preventiemedewerker/Arbo-coördinator.

De in 2017 uitgevoerde en later geactualiseerde RI&E is actueel en valt binnen de veel gehanteerde norm van uitvoering van eens in de 3-4 jaar. Locaties waar recentelijk aanpassingen aan gebouwen hebben plaatsgevonden, zullen voorrang krijgen bij het updaten van de RI&E om actualiteit ook in de toekomst te borgen.

Vanaf 2021 wordt er weer op alle locaties een RI&E doorgevoerd. Op alle locaties wordt ook ingezet op thematische onderdelen (een verdiepend deel) van de RI&E. Te denken valt hier aan het item gevaarlijke stoffen of ongevallenregistratie en meldingsprocedure. Dit zal worden opgenomen in de RI&E-agenda. Naast de hoofdlocaties zullen ook de sublocaties en huurlocaties beschouwd worden op het hebben en hanteren van een actuele en deugdelijke RI&E. Ook dit zal worden opgenomen in de RI&E-agenda. Waar de interne kennis tekort schiet, zal gebruik worden gemaakt van externe kennis om de risico's goed te kunnen inschatten. De regie op het oplossen van de restrisico's per locatie wordt gecoördineerd door de preventiemedewerker/Arbo-coördinator.

5.2 Digitalisering en onderwijslogistiek

De digitale transformatie van het Alfa-college

In 2020 zijn er mooie stappen gezet in de digitale transformatie van het Alfa-college. Door het coronavirus is binnen één week tijd het proces van online lesgeven en begeleiden opgezet en ingevoerd. De technologie was reeds beschikbaar, maar moest in korte tijd opgeschaald worden voor alle 14.000 studenten en 1.400 medewerkers. Ondersteuning voor het online platform is geïntensiveerd en er is massaal content gecreëerd om online leren mogelijk te maken. Een enorme prestatie, waarbij er veel ervaringen zijn opgedaan die zeer bruikbaar zijn voor de periode na het coronavirus.

Er is ook een plan gemaakt ter ondersteuning van de digitale transformatie van het Alfa-college in de komende twee jaren. In het plan staan de strategische resultaten die we willen realiseren. De resultaten zijn onderverdeeld in een vijftal thema's:

1. Online-campus: regie over je eigen leerroute, vanaf elke plek en elk moment.
2. Data-ondersteund onderwijs: inzicht om keuzes te maken.
3. Resultaatgerichte teams: multidisciplinaire samenwerking als partners.
4. Proces automatisering en robotisering: leuker en efficiënter werken.
5. Technisch fundament: veilig, snel en met een solide basis.

Online-campus

De online-campus is de online werkplek voor de studenten en medewerkers. Een campus waarin studenten kunnen leren, samenwerken en informatie ontvangen ter ondersteuning van hun persoonlijke leerroute. Als onderdeel van de online-campus is in 2020 begonnen met de implementatie van de digitale leeromgeving 'Itslearning'. Een omgeving die de student helpt zijn of haar onderwijs digitaal te plannen en vorm te geven.

Data-ondersteund onderwijs

Om gebruik te kunnen maken van alle data die het Alfa-college heeft in combinatie met data van externe partners is er in 2020 een volledig nieuw dataplatform gerealiseerd. Het platform geeft de mogelijkheid om informatie te genereren voor en over onze studenten, maar ook over de belangrijke thema's binnen de sector zoals beschikbare stageplekken of de doelmatigheid van opleidingen.

Resultaatgerichte teams

Om de vele mogelijkheden van technologie en data optimaal in te zetten moeten we de krachten bundelen. Technologie is niet alleen van de afdeling ICT. Technologie en data zitten overal. Om elkaar te helpen bij het zo goed mogelijk toepassen van innovaties binnen het onderwijs richten we teams in die vanuit verschillende disciplines hier samen mee aan de slag gaan. In 2020 zijn op alle locaties i-coaches gefaciliteerd om samen met onderwijsteams technologie nog vaker te gebruiken om het leren en begeleiden vorm te geven.

Procesautomatisering en robotisering

Een belangrijke stap voor het automatiseren van de onderwijslogistieke processen was om het kernregistratiesysteem PeopleSoft over te zetten naar Eduarte. In de zomer van 2020 is het nieuwe systeem live gegaan. Het nieuwe systeem geeft de mogelijkheid om studenten en medewerkers sneller en beter te voorzien van informatie en administratieve taken te automatiseren.

Technisch fundament

Een degelijke technische infrastructuur met goede ict-werkplekken en een snel en toegankelijk wifi-netwerk is het fundament voor alle verdere toepassingen. Zonder connectiviteit geen online-campus. Het totale wifi-netwerk is vervangen in 2020 om de studenten en medewerkers blijvend snel en veilig toegang te geven tot het internet.

Technologie en digitalisering zijn niet meer weg te denken uit de samenleving en raken elke student en medewerker in het leren, het werken en het leven. Voor het Alfa-college blijft het een belangrijk speerpunt in de komende jaren om onze studenten blijvend maatschappelijk betekenisvol op te leiden.

5.3 Marketing, communicatie en voorlichting

Vanaf maart 2020 heeft het coronavirus een grote impact gehad op het Alfa-college. Ook van de afdeling Marketing, Communicatie en Voorlichting (MCV) heeft het veel gevraagd. Flexibiliteit, uitbreiding van het takenpakket en onzekerheid over offline evenementen. Bij aanvang van de coronacrisis, medio februari, is een crisisorganisatie ingericht waarin o.a. de manager MCV en woordvoerder MCV vertegenwoordigd waren. Deze crisisorganisatie is in het tweede kwartaal afgeschaald naar een lijnorganisatie met als linking pin de directeur Bedrijfsvoering, de bestuurssecretaris en de woordvoerder. Coronavirus gerelateerde thema's en communicatievraagstukken passeerden hier de revue en werden indien nodig intern of extern gecommuniceerd. De interne communicatie voor studenten en medewerkers via het coronanieuws-platform heeft hiermee in 2020 een vlucht genomen.

Ook heeft de coronacrisis er voor gezorgd dat de open dagen omgezet moesten worden naar online open dagen. In zeer korte tijd is een nieuw concept ontwikkeld en zijn alle offline momenten omgezet naar online voorlichtingsmomenten. In totaal zijn er bijna 600 webinars georganiseerd, een traject waarin de afdeling MCV een belangrijke rol heeft vervuld.

Een veel gehoorde opmerking in de coronacrisis is dat collega's het onderlinge contact missen. De afdeling MCV heeft een voortrekkersrol gehad in het organiseren van verschillende online personeelsbijeenkomsten, waaronder de speciale kerstuitzending AC Radio Top 2020.

Ondanks het feit dat het coronavirus voor een groot deel de agenda van MCV heeft bepaald, is er ook nog op een aantal vlakken vernieuwing doorgevoerd.

Aanschaf en implementatie Summit

In de zomer van 2020 heeft de afdeling MCV een contract gesloten met softwareleverancier Summit om onze wervingscampagnes te verbeteren. De implementatie en inrichting is door het team zelf gedaan, begeleid door een projectmanager van Summit. Summit biedt één centrale database waarin wervingsacties en studiekeizers worden vastgelegd. Hiermee kan de afdeling MCV nu heel gericht studiekeizers benaderen en follow-up geven. Ook wordt er op deze manier inzicht verkregen in de contactketen vóór aanmelding.

Het werken met Summit levert de afdeling MCV op dat ze leert werken met inzichten uit data, hoe belangrijk het goed opvolgen van leads is en krijgt ze feedback van klanten op events. Studiekeizers worden vaker en gericht benaderd met een aanbod (nieuw event, studiekeuzegesprek of anders).

Van alle 3.254 klantcontacten die de afdeling heeft verkregen dit schooljaar weet de afdeling de woonplaats, de school, het leerjaar en de interesses. De vervolgstap is het leggen van een koppeling met de aanmeldingen van het Alfa-college, zodat zowel inzicht wordt verkregen welke aanmeldingen voort zijn gekomen uit de wervingsactiviteiten als ook welke contacten nog benaderd kunnen worden om ze te helpen met een definitieve studiekeuze. In het schooljaar 2020-2021 gebeurt dit nog handmatig. Voor het daarop volgende schooljaar is het de ambitie dit te automatiseren.

Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

LLO is een groot thema binnen het Alfa-college en vraagt een groot deel van de aandacht van de afdeling MCV. Gezien de complexiteit van de inpassing van LLO binnen de staande organisatie, volgde MCV een tweesporenbeleid: dat van de lange termijn (strategie) en korte termijn (lancering nieuwe website en de communicatie over het huidige aanbod). Voor de strategiebepaling van LLO bij het Alfa-college is de afdeling MCV in 2020 een samenwerking aangegaan met bureau NIDAP. In de eerste helft van het jaar heeft NIDAP een kwalitatief intern onderzoek uitgevoerd, waar verschillende opleidingsmanagers van de vier door het directeurenoverleg gedefinieerde clusters (Energie & Duurzaamheid, Vitaliteit & Zorg, ICT en Educatie) aan deelnamen. Hierdoor is er een goed beeld verkregen hoe ver de verschillende locaties van Alfa-college nu zijn op het gebied van LLO. Dit onderzoek kreeg in het najaar een vervolg in de vorm van een regionale marktverkenning bij grote werkgevers, waarvan het rapport in april 2021 verschijnt. Dit gaat het Alfa-college helpen om keuzes te maken in positionering, doelgroepen en marketingstrategie.

Wat betreft het operationele deel heeft de afdeling MCV gezorgd dat het aanbod (mbo-certificaten en cursussen) bij alle locaties op een standaardmanier verzameld wordt. Dit aanbod wordt getoond op de vernieuwde website van het Alfa-college, waarvan de realisatie in het najaar van 2020 heeft plaatsgevonden. De lancering hiervan staat begin 2021 gepland. De website toont straks twee ingangen om bij het LLO-gedeelte te komen: Volwassenen en Werkgevers. Zowel de structuur als de content is volledig vernieuwd. Ook is het aanbod van het Alfa-college zichtbaar op de website van 'Het Noorden Leert Door'. Dit is de website van de samenwerkende partners binnen de Scholingsalliantie Noord. Tot slot is de afdeling MCV betrokken geweest bij het opzetten (samen met de afdeling O&K) van het alumni-beleid en het voorbereiden van een crm-businesscase voor een beter beheer van onze relaties.

5.4 Informatiebeveiliging en privacy

De voortgang van het primaire proces van een onderwijsinstelling is in sterke mate afhankelijk van ontwikkelingen en bedreigingen in de buitenwereld. Of het hier nu gaat om bijvoorbeeld cybercrime of een pandemie, een onderwijsinstelling moet klaar zijn om de continuïteit van de processen en het beschermen van persoonsgegevens te kunnen waarborgen. Het coronavirus heeft veel invloed gehad op de voortgang

van de onderwijsprocessen. Er is heel veel werk verzet om de lessen online te verzorgen. Informatiebeveiliging en privacy zijn hierbij niet uit het oog verloren en zijn belangrijke onderwerpen geweest bij onder andere het opstellen van instructies voor online thuiswerken en thuisleren.

Informatiebeveiliging

Het is van belang dat het Alfa-college passende maatregelen neemt om de informatievoorziening en de persoonsgegevens te beschermen en geïdentificeerde risico's te mitigeren. Jaarlijkse deelname aan de Benchmark Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) helpt ons om onze interne processen continue te verbeteren.

In 2020 zijn we gestart met verbeteringen op de volgende gebieden:

- Het ontwikkelen van een risico-gestuurde Informatiebeveiligings- en Privacy-organisatie, deze zal in 2021 verder worden uitgewerkt;
- Het toepassen van risicoanalyse en classificatie om het juiste beveiligingsniveau van gegevens en applicaties te bepalen;
- Het aanscherpen van toegangsbeveiliging en het proces van autorisatiebeheer;
- Het opstellen van een visie en een beleid voor logging en monitoring van netwerk en applicaties. In 2021 zal dit beleid geïmplementeerd gaan worden;
- Het beoordelen van informatiebeveiligingsincidenten en datalekken, deze worden volgens de procedures beoordeeld, vastgelegd en verbeteringen ter voorkoming daarvan worden doorgevoerd in het Informatiebeveiligings- en Privacy-beleid en in de organisatorische en technische maatregelen;
- Het opstellen van een continuïteitsplan. Dit zal worden getoetst op de toepasbaarheid tijdens een cyberoefening OZON van maart 2021.

Privacy

Het is van belang dat het Alfa-college zorgvuldig omgaat met de persoonsgegevens van studenten en medewerkers en dat onze medewerkers goed getraind zijn ten aanzien van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Algemene informatie over de AVG is voor medewerkers en studenten beschikbaar op de Privacy-AVG-omgeving op het Intranet van het Alfa-college. Medewerkers kunnen daarnaast individueel of met hun team online AVG-trainingen volgen. Nieuwe medewerkers krijgen informatie over het Informatiebeveiligings- en Privacybeleid en een link naar een filmpje met een basistraining over de AVG.

In maart 2020 heeft de afdeling IBP diverse instructies opgesteld voor het online thuiswerken en thuisleren. Deze instructies maken onderdeel uit van het ondersteuningsplatform E-learning en de Privacy-AVG-omgeving op het Intranet van het Alfa-college.

Jaarplan Informatiebeveiliging en Privacy

Vanuit het jaarplan Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) 2020 zijn de volgende zaken gerealiseerd:

- In het kader van de beoordeling van de effectiviteit van de getroffen maatregelen en beleidsuitgangspunten zijn er audits uitgevoerd op het proces autorisatiebeheer. Dit heeft geleid tot aanscherping van dit proces;
- Operationeel beleid is opgesteld voor logging en monitoring en backup en recovery;

- In het kader van de PDCA-cyclus heeft het Alfa-college meegedaan aan de Benchmark mbo ten aanzien van Informatiebeveiliging en Privacy. De bevindingen die daaruit voortkwamen vormen input voor het verbeterregister en het jaarplan IBP 2021;
- Op alle nieuwe of gewijzigde informatiesystemen is een effectbeoordeling rondom gegevensbescherming (Data Protection Impact Assessment) uitgevoerd;
- Er is een privacytoets opgesteld om het toepassen van 'Privacy bij design and default' te faciliteren;
- Er is een procedure voor het vernietigen van gegevens en documenten opgesteld;
- Er is een geïntegreerde gedragscode opgesteld;
- Er is een start gemaakt met het opstellen van een business continuityplan en bijbehorende crisisplannen;
- Er is in samenwerking met onze outsourcingpartner een project opgezet om Identity & Access Management (IAM) te verbeteren.

Vanuit het jaarplan IBP 2020 zijn de volgende zaken niet gerealiseerd:

- De AVG-trainingen op de locaties hebben door het coronavirus vertraging opgelopen en zullen in 2021 worden voortgezet door middel van online aangeboden trainingen.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]


[REDACTED]

[Redacted]

[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]



6 Financiën

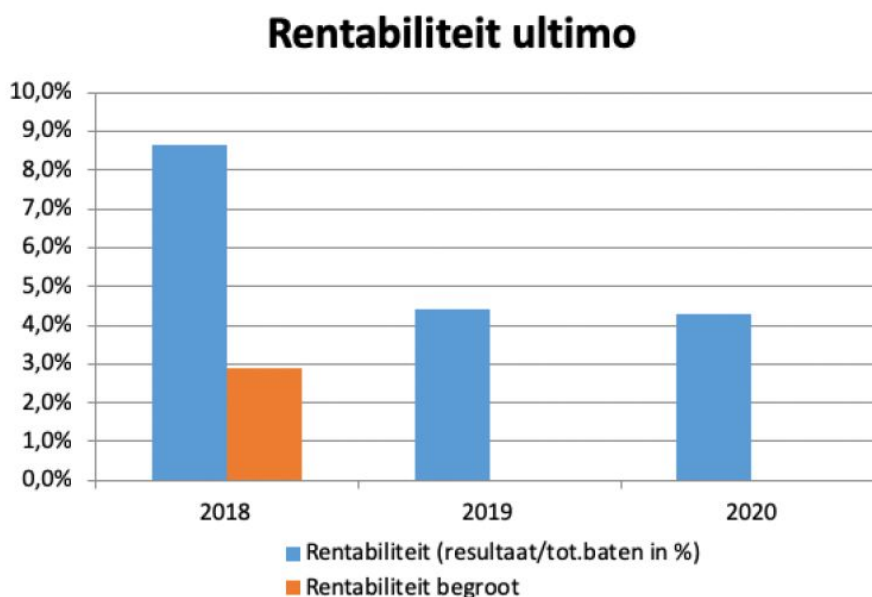
6.1 Toelichting College van Bestuur

Inleiding

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

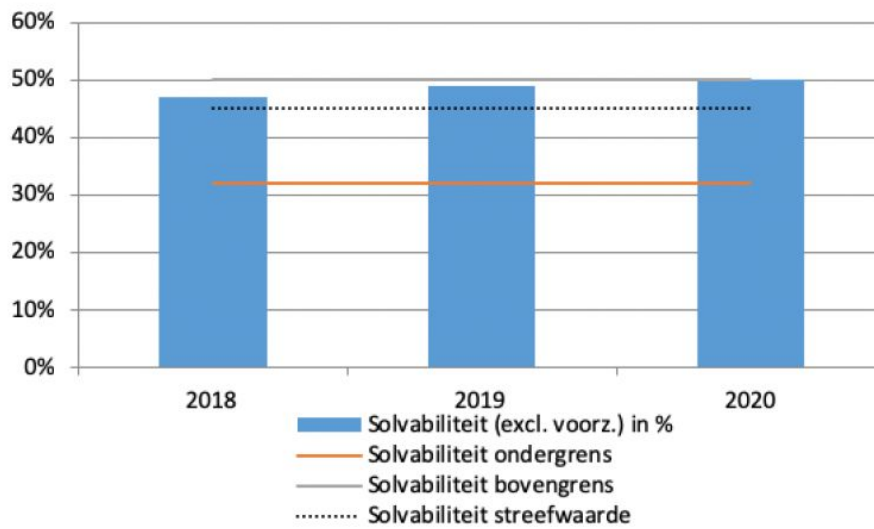
In deel B van dit geïntegreerd jaardocument is in hoofdstuk 6.2 de staat van baten en lasten 2020 opgenomen. Voor 2020 was een resultaat begroot van € 0,0 mln. Het uiteindelijke resultaat over 2020 is € 5,1 mln. positief. Dit verbeterde resultaat ad € 5,1 mln. wordt met name veroorzaakt door diverse financiële significante mee- en tegenvallers ten opzichte van de begroting 2020. In hoofdstuk 6.3 wordt dit verschil nader op hoofdlijnen geanalyseerd en toegelicht.

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

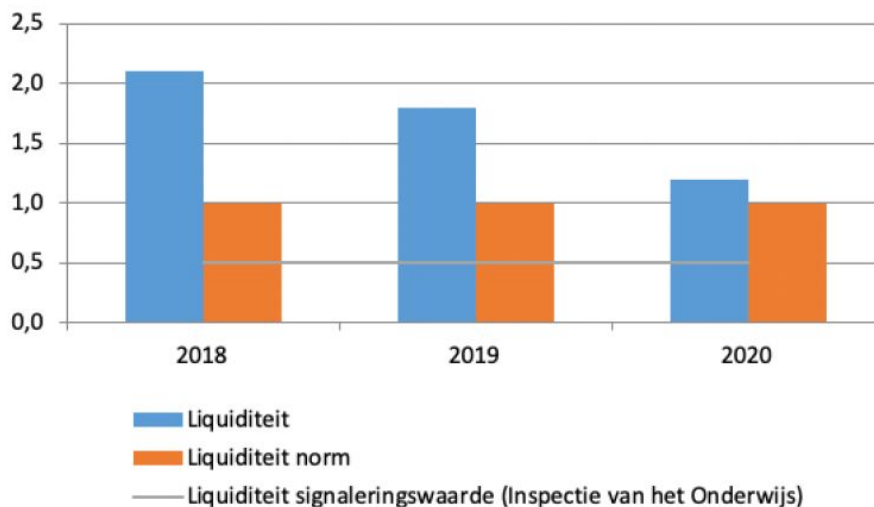


¹De begrote rentabiliteit 2020 en 2019 kan niet worden weergegeven in deze tabel aangezien deze 0,0% is

Solvabiliteit (1) ultimo

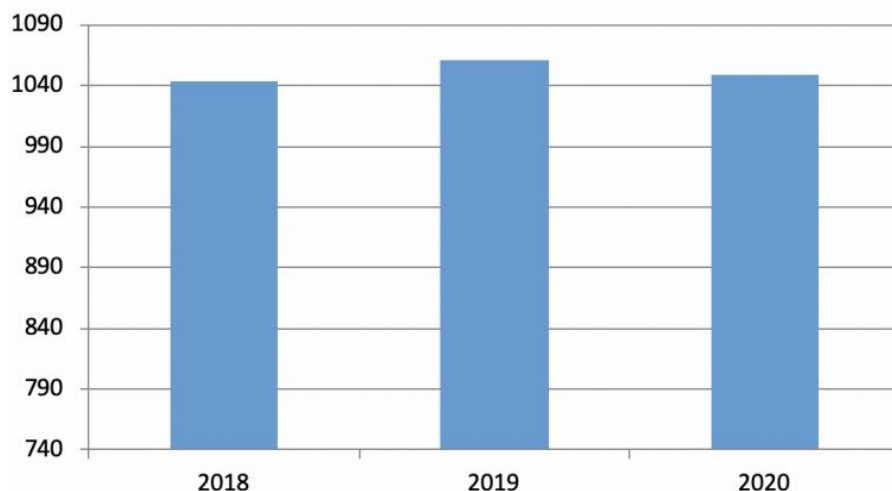


Liquiditeit ultimo

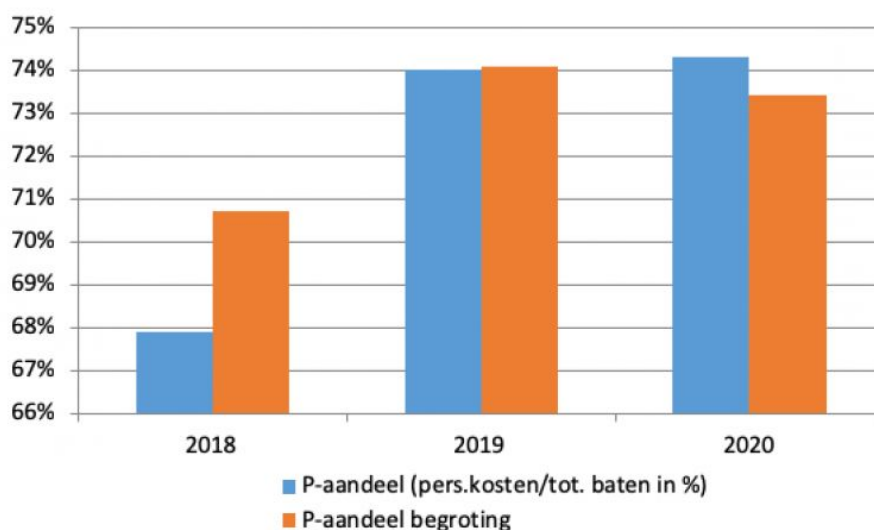


Het gemiddelde aantal fte's ligt in 2020 met 1.050 ongeveer 10 fte hoger dan begroot. Het p-aandeel is ultimo 2020 uitgekomen op 74,3%; dat ligt hoger dan het begrote percentage van 73,4%. De totale personele lasten zijn ten opzichte van de begroting gestegen terwijl de totale baten relatief minder zijn toegenomen doordat met name de baten op excursies, deelnemersbijdragen en kantineopbrengsten lager zijn uitgevallen ten gevolge van de coronapandemie. Hierdoor neemt het p-aandeel toe.

Aantal fte's ultimo



P-aandeel ultimo



Balans ultimo 2020

In de balans 2020 (zie hoofdstuk 6.2 in deel B van dit geïntegreerd jaardocument) is zichtbaar dat het balanstotaal is toegenomen van € 122,6 mln. in 2019 naar € 128,5 mln. in 2020. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de toename van de vaste activa van € 87,3 mln. in 2019 naar € 93,2 mln. in 2020. Deze toename heeft voornamelijk te maken met nieuwe investeringen die in 2020 zijn gedaan ten aanzien van o.a. het ver- nieuwbouw project in Hoogeveen.

Daarnaast zijn de kortlopende vorderingen toegenomen t.o.v. 2019 met € 0,5 mln. Deze toename wordt voornamelijk veroorzaakt door een toename van het debiteurensaldo. Merkbaar is dat vanwege de coronapandemie organisaties en studenten minder snel aan hun betalingsverplichting voldoen. De liquide middelen zijn met € 0,6 mln. afgenomen als gevolg van de toegenomen investeringen.

Door het positieve resultaat neemt het eigen vermogen met € 5,1 mln. toe. De in 2014 in gang gezette acties om de verlieslatende exploitatie van contractactiviteiten om te buigen naar minimaal neutrale resultaten is in 2020, ondanks de coronapandemie, voortgezet. De bestemmingsreserves Inburgering en VAVO zijn afgenomen met respectievelijk € 0,1 mln. en € 0,2 mln. als gevolg van negatieve resultaten op deze

activiteiten. Ook deze negatieve resultaten zijn volledig toe te schrijven aan de verminderde instroom van leerlingen en deelnemers vanwege de coronapandemie.

De personeelsvoorzieningen zijn toegenomen met € 0,8 mln. Dit heeft voornamelijk te maken met het een forse dotatie aan de voorziening 'Duurzame Inzetbaarheid' vanwege het toegenomen gebruik van seniorenverlof. De langlopende schuldpositie neemt ten opzichte van 2019 aanzienlijk af met € 10,8 mln. voornamelijk als gevolg van het presenteren van de lening met nummer 2736 (€ 9,6 mln.) onder de kortlopende schulden aangezien deze lening loopt t/m 1 september 2021. De kortlopende schulden zijn toegenomen met € 10,8 mln. voornamelijk vanwege bovengenoemde mutatie.

6.2 Treasuryverslag, vermogenspositie en kengetallen

Treasuryverslag

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

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

In dit beleid zijn onder andere de boven- en ondergrens en streefwaarde voor de solvabiliteit en de streefwaarde en signaleringswaarde voor de liquiditeit vastgelegd. Tevens is het financieringsbeleid vastgelegd, waarbij het Alfa-college niet belegt in derivaten en alleen gebruik maakt van conventionele instrumenten en methodieken. Daarnaast is de administratieve organisatie beschreven en zijn de taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot de treasuryfunctie binnen het Alfa-college met de daarbij behorende bevoegdheden vastgelegd.

Het Alfa-college voert een dusdanig financieel beleid en beheer dat zijn voortbestaan in financieel opzicht is gewaarborgd. De balansstructuur (solvabiliteit) vormt hiervoor o.a. een belangrijke ijkwaarde. In het treasurystatuut is hiervoor een ondergrens bepaald van 32% en een bovengrens van 50% (exclusief voorzieningen). Het gerealiseerde percentage bedroeg ultimo 2020 50%.

Met ingang van het boekjaar 2020 is er een nieuwe signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. In 2021 zal deze signaleringswaarde onderdeel vormen van ons treasurystatuut.

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

Uitstaand vreemd vermogen

	rentevoet %	Rentevast t/m	Looptijd t/m	stand per 01-01-2020	correctie op beginstand	aangegane leningen	aflossing	overige mutatie	stand per 31-12-2020	looptijd <1 jaar	lo...
Overige langlopende schulden											
Ministerie van Financiën (574)	3,39%	09/24/2035	09/24/2035	6.450.000	0	0	430.000	0	6.020.000	430.000	1.

	rentevoet %	Rentevast t/m	Looptijd t/m	stand per 01-01-2020	correctie op beginstand	aangegeven leningen	aflossing	overige mutatie	stand per 31-12-2020	looptijd <1 jaar	looptijd 1-5 jaar
Ministerie van Financiën (575)	3,78%	09/ 3/2035	09/ 3/2035	4.750.000	0	0	316.667	0	4.433.333	316.667	1.116.666
Ministerie van Financiën (2736)	0,10%	08/31/2021	08/31/2021	9.600.000	0	0	0	9.600.000	0	9.600.000	0
Ministerie van Financiën (3303)	0,79%	07/ 1/2038	07/ 1/2038	15.300.000	0	0	850.000	0	14.450.000	850.000	3.400.000
Capgemini	4,50%	n/a	n/a	1.112.384	461.299-	1.810.592	948.501	0	1.513.176	845.586	1.513.176
Uitstaand vreemd vermogen				37.212.384	461.299-	1.810.592	2.545.168	9.600.000	26.416.509	12.042.253	7.899.842

Uitstaand vreemd vermogen

	rentevoet %	Rentevast t/m	Looptijd t/m	stand per 01-01-2020	correctie op beginstand	aangegeven leningen	aflossing	overige mutatie	stand per 31-12-2020	looptijd <1 jaar	looptijd 1-5 jaar	looptijd >5 jaar
Overige langlopende schulden												
Ministerie van Financiën (574)	3,39%	09/24/2035	09/24/2035	6.450.000	0	0	430.000	0	6.020.000	430.000	1.720.000	4.300.000
Ministerie van Financiën (575)	3,78%	09/ 3/2035	09/ 3/2035	4.750.000	0	0	316.667	0	4.433.333	316.667	1.266.667	3.166.667
Ministerie van Financiën (2736)	0,10%	08/31/2021	08/31/2021	9.600.000	0	0	0	9.600.000	0	9.600.000	0	0
Ministerie van Financiën (3303)	0,79%	07/ 1/2038	07/ 1/2038	15.300.000	0	0	850.000	0	14.450.000	850.000	3.400.000	11.050.000
Capgemini	4,50%	n/a	n/a	1.112.384	461.299-	1.810.592	948.501	0	1.513.176	845.586	1.513.176	0
Uitstaand vreemd vermogen				37.212.384	461.299-	1.810.592	2.545.168	9.600.000	26.416.509	12.042.253	7.899.842	18.516.667

Door het positieve exploitatiesaldo 2020 is het eigen vermogen toegenomen met € 5,1 mln. Van dit bedrag is € 5,1 mln. toegevoegd aan de algemene reserve. Tevens is er € 0,3 mln. gebruikt om toe te voegen aan de reserve cursusgeld en is er € 0,2 mln. geput uit de bestemmingsreserve VAVO vanwege het negatieve resultaat op de VAVO activiteiten. De private bestemmingsreserve Inburgering is negatief gemuteerd met € 0,1 mln.

Het saldo van de voorzieningen ultimo 2020 is met een bedrag van € 0,8 mln. gestegen ten opzichte van 2019. De wachtgeldvoorziening is afgenomen met € 0,1 mln., de ambtsjubileumvoorziening is toegenomen met € 0,1 mln., de voorziening voor duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof) is gestegen met € 0,6 mln., de voorziening langdurig ziekteverzuim is toegenomen met € 0,1. De voorziening transitievergoedingen is relatief gelijk gebleven.

De langlopende schulden zijn, zoals te zien is in bovenstaand overzicht, per saldo afgenomen met € 10,1 mln. Totaal is er voor € 1,8 mln. aan nieuwe verplichtingen aangegaan. Tegenover de nieuw aangegeven verplichtingen staat een aflossing van in totaal € 2,5 mln. Daarnaast is de langlopende schuld ad € 9,6 mln. onder de kortlopende schulden gepresenteerd aangezien deze in 2021 afloopt.

Vermogenspositie

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

Categorie	2020	2019	2018
Algemene reserve	62.019,7	56.913,2	52.353,1
Bestemmingsreserve Publiek	2.477,3	2.407,7	2.092,6
Bestemmingsreserve Privaat	488,9	561,4	317,0
Herwaarderingsreserve	0,0	0,0	0,0
Statutaire reserve	1,1	1,1	1,1
Totaal eigen vermogen	64.987,0	59.883,4	54.763,8

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

Met ingang van het boekjaar 2020 is er een nieuwe signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen². De Inspectie van het Onderwijs ontwikkelde een rekenmethode om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Het Alfa-college heeft een ratio Eigen vermogen van 0,69 bij een grenswaarde van 1,0.

² <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen>

Kengetallen

Categorieën	2020	2019	2018
Ongewogen bekostigd ³			
Aantal studenten BOL	9.392	9.460	9.507
Aantal studenten BBL	2.795	2.650	2.493
Aantal studenten totaal	12.187	12.110	12.000
Aantal diploma's	3.332	3.546	3.453

³ De aantallen ongewogen bekostigde studenten 2020 en het aantal diploma's 2020 zijn gebaseerd op de laatste terugmelding bekostigingsgegevens d.d. 12 maart 2021 en wijken af van de getallen uit de begroting 2020 welke gebaseerd zijn op een oudere rapportage.

Categorieën	2020	2019	2018
Aantal fte's ultimo ⁴	1.041,7	1.061,3	1.043,4
P-aandeel (pers.kosten/totale baten)	74,3%	74,0%	67,9%
Solvabiliteit 1 (Eigen vermogen/totaal passiva)	50%	49%	47%
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen/totaal passiva)	56%	54%	52%
Signaleringswaarde mogelijk bovenmatig eigen vermogen	0,69	-/-	-/-
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	4,30%	4,40%	8,60%
Liquiditeit (vlottende activa /kortl.schulden)	1,2	1,8	2,1
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijving gebouwen & terreinen)/totale lasten)	0,09	0,08	0,09
Investeringen x € 1 miljoen	12,7	12,4	2,8

⁴ Het aantal fte's ultimo betreft het gemiddeld aantal fte in december 2020

Toelichting bij de kengetallen

Het totaal aantal ongewogen bekostigde studenten is met 0,6% gestegen ten opzichte van 2019. Het aantal BOL-studenten is met 0,7% gedaald, terwijl het aantal BBL-studenten met 5,5% gestegen is. Het aantal verstrekte diploma's 2020 daalt ten opzichte van het voorgaande jaar met 214 (6%).

Ten opzichte van ultimo 2019 is het aantal fte's ultimo 2020 11,8 fte lager. Deze daling wordt veroorzaakt doordat het verzuimpercentage in 2019 aanzienlijk hoger was dan in 2020 waardoor er meer (tijdelijke) formatie is aangesteld. Het P-aandeel neemt echter ten opzichte van 2019 met 0,3% toe doordat de totale baten, vanwege de coronapandemie, in verhouding minder zijn toegekomen dan de personele lasten.

De solvabiliteit en rentabiliteit laten beide positieve cijfers zien. Dit wordt veroorzaakt door het positieve exploitatieresultaat in 2020. Het Alfa-college heeft ultimo 2020 geen bovenmatig eigen vermogen en ligt met een ratio eigen vermogen van 0,69 ruim onder de door de Inspectie van het Onderwijs gestelde signaleringswaarde van 1,00.

De liquiditeit neemt iets af ten opzichte van 2019 maar ligt nog steeds ruim boven de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs. De afname wordt voornamelijk veroorzaakt door de opname van een kortlopende schuld ad € 9,6 mln. zijnde de aflossing van een langlopende lening. De verwachting is dat deze lening in 2021 volledig zal worden geherfinancierd.

De huisvestingsratio laat een minimale stijging zien ten opzichte van voorgaande jaren. Deze daling wordt voornamelijk veroorzaakt doordat de huisvestingslasten gemiddeld minder zijn toegenomen ten opzichte van de totale lasten in 2020.

6.3 Analyse van de verschillen tussen de realisatie en de begroting

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

Onderstaand is een vergelijking opgenomen tussen de begroting 2020 en de realisatie 2020. Tevens is in de laatste kolom de begroting 2021 opgenomen. De analyse van de verschillen tussen de realisatie 2020 en de begroting 2021 is terug te vinden in hoofdstuk 6.4.

Bedragen x €1.000

Categorieën	Begroting 2020	Werkelijk 2020	Vershil 2020	Begroting 2021
3.1 Rijksbijdragen	107,5	110,1	2,6	112,9
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1,9	1,7	-/- 0,2	2,1
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	0,1	0,3	0,2	0,1
3.4 Baten werk in opdracht van derden	4,2	4,4	0,2	3,3
4.1 Personeelslasten	85,9	88,3	-/- 2,4	92,4
4.2 Afschrijvingen	7,1	6,1	1,0	8,6
4.3 Huisvestingslasten	7,9	6,2	1,7	6,7
4.4 Overige lasten	15,3	12,5	2,8	15
Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	0,7	5,7	5,0	-/- 2,3
6 Financiële baten en lasten	-/- 0,7	-/- 0,6	0,1	-/- 0,7

Categorieën	Begroting 2020	Werkelijk 2020	Vershil 2020	Begroting 2021
8 Resultaat deelnemingen	0,0	-/- 0,0	0,0	0,0
Saldo Baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	-/- 0,7	-/-0,6	0,1	-/- 0,7
Totaal Resultaat (incl. afrondingsverschil)	0,0	5,1	5,1	-/- 3,0

Financiële meevallers:

- de normatieve rijksbijdrage (3.1) is ten opzichte van de begroting € 2,6 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum vanwege een toename van het marktaandeel en als gevolg van nieuwe ontvangen geormerkte subsidies w.o. de Inhaal- en ondersteuningsprogramma's MBO en VAVO.
- hogere opbrengsten werk in opdracht van derden (3.4) ad € 0,2 mln. voornamelijk als gevolg van het participeren in nieuwe projecten waaronder het Duurzaamheidscentrum in Hoogeveen;
- lagere afschrijvingskosten (4.2) ad € 1,0 mln. veroorzaakt door het later dan gepland uitvoeren van verbouw- en onderhoudsplannen;
- de huisvestingslasten (4.3) zijn gedaald met € 1,7 mln. voornamelijk als gevolg van lagere huurkosten. Deze daling komt doordat er minder externe locaties zijn gehuurd ten behoeve van huisvesting van studenten en vergaderingen vanwege de coronapandemie. De onderhoudslasten zijn tevens lager uitgevallen doordat een deel van het geplande onderhoud is doorgeschoven naar 2021;
- lagere overige kosten (4.4) ad € 2,8 mln. voornamelijk ten gevolge van de coronapandemie. De kosten voor studentactiviteiten zijn aanzienlijk lager uitgevallen alsmede de inkoopkosten voor de kantines. Mede door het sluiten van de locaties gedurende de lockdowns zijn de reprotoeken en materiaalkosten (verbruik) aanzienlijk lager dan begroot.

Financiële tegenvallers:

- de overheidsbijdragen / subsidies overige overheden (3.2) zijn ten opzichte van de begroting € 0,2 mln. lager uitgevallen. Deze lagere bate is een gevolg van de coronapandemie waardoor programma's zoals NPG een rem op de activiteiten hebben gekend. Hierdoor zijn de kosten lager uitgekomen dan verwacht en zijn er minder baten toegerekend aan het boekjaar;
- lagere overige baten (3.5) ad € 0,9 mln. voornamelijk ten gevolge van de coronapandemie waardoor met name kantineopbrengsten en studentbijdragen voor excursies fors lager uitvallen dan begroot;
- de totale personeelslasten (4.1) zijn toegenomen met € 2,4 mln. Hieronder vallen mede de kosten voor bruto lonen & salarissen welke zijn toegenomen met € 3,0 mln. als gevolg van meer personele inzet dan begroot. Tevens heeft het uitbetalen van een tegemoetkoming voor thuiswerken (€ 250,- p.p.) in april geleid tot hogere kosten en zijn de loonkosten toegenomen als gevolg van de nieuwe cao MBO. De overige personele lasten dalen met € 0,6 mln. met name veroorzaakt door een niet begrote uitkeringen voor met name zwangerschappen. Daarnaast dalen kosten zoals scholing ten opzichte van de begroting doordat vanwege de coronapandemie scholingsactiviteiten zijn opgeschort.

6.4 Vooruitblik en begroting 2021

Het begrote exploitatieresultaat voor 2021 is € 3 mln. negatief. In de meerjarenraming die was opgenomen in de continuïteitsparagraaf van ons geïntegreerd jaardocument 2019 gingen we voor 2021 uit van een resultaat van € 0,6 mln. positief. Dit verschil van -/- € 3,6 mln. wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door

het inzetten van een deel van onze reserves ten behoeve van corona-interventies. Onder deze corona-interventies wordt mede verstaan het inzetten van extra formatie ten behoeve van hulp en ondersteuning in de klas. Daarnaast zijn er additionele middelen vrijgemaakt en opgenomen in de begroting ten behoeve van innovatie, duurzaamheid, flexibilisering, vitaliteit en digitalisering.

Bedragen x €1.000

Categorieën	werkelijk 2020	begroting 2021	verschil
3.1 Rijksbijdragen	110,1	112,9	2,8
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1,7	2,1	0,4
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	0,3	0,1	-/- 0,2
3.4 Baten werk in opdracht van derden	4,4	3,3	-/- 1,1
3.5 Overige baten	2,4	2	-/- 0,4
4.1 Personeelslasten	88,3	92,4	-/- 4,1
4.2 Afschrijvingen	6,1	8,6	-/- 2,5
4.3 Huisvestingslasten	6,2	6,7	-/- 0,5
4.4 Overige lasten	12,5	15	-/- 2,5
Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	5,7	-/- 2,3	-/- 8,0
6 Financiële baten en lasten	-/- 0,6	-/- 0,7	-/- 0,1
8 Resultaat deelnemingen	-/- 0,0	0,0	0,0
Saldo Baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	-/- 0,6	-/- 0,7	-/- 0,1
Totaal Resultaat (incl. afrondingsverschil)	5,1	-/- 3,0	-/- 8,1

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de significante verschillen in de baten en lasten tussen realisatie 2020 en begroting 2021.

Rijksbijdragen OCW (+/- € 2,8 mln.)

De Rijksbijdragen OCW nemen ten opzichte van 2020 toe met € 2,8 mln. Deze stijging is voornamelijk toe te wijzen aan het in de begroting 2021 opnemen van de nog vast te stellen structurele loon- en prijscompensatie 2021.

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

Ten opzichte van 2020 dalen de baten in opdracht van derden met € 1,1 mln.

Deze daling komt vooral door lagere baten voor RIF Fieldlab Practice, omdat de Stichting EPI-Kenniscentrum stopt met de financiering vanwege het opheffen van de stichting en lagere opbrengsten voor het project Duurzaamheidscentrum. Tot slot zorgt afronding van diverse projecten voor lagere baten ter grootte van € 0,3 mln.

Personeelslasten (-/- € 4,1 mln.)

Ten opzichte van 2020 nemen de totale personele lasten naar verwachting toe met € 4,1 mln. De toename in de kosten is voornamelijk toe te schrijven aan het meenemen van een loonsverhoging van gemiddeld 2,5% als gevolg van de lopende cao onderhandelingen en door stijgende pensioenpremies.

Afschrijvingen (-/- € 2,5 mln.)

De afschrijvingskosten nemen met € 2,5 mln. toe. De verwachte definitieve oplevering van de ver-/nieuwbouw aan de Voltastraat 33 in Hoogeveen zorgt in 2021 voor een flinke toename van de

afschrijvingslasten. Tevens zal het Alfa-college op alle locaties de komende jaren flink investeren in het vervangen van de basisvoorzieningen. Deze bestaan naast kantoormeubilair uit inrichting van de leslokalen zoals leerlingensetjes en audiovisuele apparatuur.

Overige lasten (-/- € 2,5 mln.)

Ten opzichte van 2020 is de verwachting dat de overige lasten zullen toenemen met € 2,5 mln. 2020 was een bijzonder jaar waarin de coronapandemie van invloed was op onze uitgaven. De kosten voor inkoop kantine, excursies en repro zijn fors lager uitgevallen. Ten tijde van het opstellen van de begroting 2021 is ervan uitgegaan dat de kosten in 2021 weer op het oude niveau komen te liggen.



7 Continuïteit

7. Continuïteitsparagraaf

In de vorige hoofdstukken is uitgebreid ingegaan op de effecten van het coronavirus voor de organisatie in 2020. Door gericht interventies in te zetten is het negatieve effect voor studenten zo klein mogelijk gehouden. Mede dankzij door de overheid beschikbaar gestelde middelen hebben we in 2020 maximaal ingezet op de begeleiding van onze studenten. Zo waren er middelen beschikbaar voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's. In 2020 heeft het Alfa-college studenten hierdoor extra ondersteuning geboden vanwege leer- en ontwikkelachterstanden of studievertraging. In totaal hebben in 2020 483 studenten gebruik gemaakt van de aangeboden inhaal- en ondersteuningsprogramma's waarvoor de volgende activiteiten zijn uitgevoerd:

1. Ondersteuning bij taal en rekenen.
2. Het ondersteunen bij specifieke BPV vaardigheden
3. Studie- en huiswerkbegeleiding en coaching

In totaal heeft het Alfa-college voor 1.090 studenten (MBO) en 42 leerlingen (VAVO) subsidie aangevraagd ter dekking van de extra kosten.

Wat zijn de belangrijkste effecten van de pandemie voor 2021?

Er is nog steeds beperkt fysiek onderwijs mogelijk en dus zal voor een groot deel het online onderwijs gecontinueerd worden. Dit heeft voor studenten vergelijkbare effecten als in 2020, zoals veel online onderwijs, weinig fysieke ontmoetingsmomenten, aangepaste werkvormen voor de uitvoering van examens en BPV. Ook voor medewerkers heeft dit het effect van voorlopig blijvend veel vanuit huis werken en beperkte mogelijkheden om de studenten fysiek te begeleiden.

Welke interventies zetten we in 2021 in?

In het najaar van 2020 is besloten om na een inventarisatie van plannen in de onderwijsorganisatie om het onderwijs en de begeleiding zoveel mogelijk op peil te houden, een budget van € 775.000 vanuit de reserves beschikbaar te stellen.

Daarnaast zijn er subsidies vanuit de overheid beschikbaar gesteld om de negatieve effecten van het coronavirus voor studenten zo veel mogelijk te mitigeren. Deze subsidies worden ingezet op het gebied van extra inhaal- en ondersteuningsprogramma's voor studenten met achterstanden en extra hulp in de klas om achterstanden te voorkomen. Hierbij willen we zoveel mogelijk aansluiten bij de reeds ingezette interventies. Het Nationaal Programma Onderwijs zorgt voor continuïteit van de subsidies tot en met 2022, zodat we in staat zijn om integrale oplossingen te vinden, waarbij de plannen voor het inzetten van deze middelen ook een bijdrage leveren aan de strategische koers en een verbinding maken met de kwaliteitsagenda. Voor 2021 is ruim € 5.500.000 subsidie vanuit de overheid beschikbaar voor deze interventies.

Tenslotte worden de interventies, zoals deze in 2020 zijn ingezet continu geoptimaliseerd en in 2021 in verbeterde vorm ingezet. Deze verbeteringen worden gevoed vanuit de verschillende monitoren, die in het kader van het coronavirus zijn ingezet.

Te denken valt hierbij aan interventies op het gebied van:

- ICT-ondersteuning bij online onderwijs en thuiswerken;
- inzet van i-coaches bij het didactisch verbeteren van het onderwijs;
- extra maandelijkse vergoeding voor medewerkers i.v.m. thuiswerken;
- beschikbaar stellen van ICT-faciliteiten voor studenten die deze thuis niet hebben;
- het aanbieden van ruimte op school aan studenten in een onveilige thuissituatie.

Mocht blijken dat er extra interventies noodzakelijk zijn om de effecten van het coronavirus verder positief te beïnvloeden, dan zullen die worden ingezet. Tenslotte gaan we op verschillende plekken in de organisatie met elkaar in gesprek over wat deze pandemie ons in positieve in heeft gebracht en wat we daarvan voor de toekomst willen behouden.

De financiële effecten voor het Alfa-college zijn vooralsnog beperkt en kunnen vanuit het weerstandsvermogen bekostigd worden.

Ontwikkeling studentenaantallen

In onderstaande tabel is de verwachte ontwikkeling van het aantal ongewogen bekostigde studenten in de beroepsopleidingen in de periode 2020 tot en met 2023 weergegeven. De aantallen 2020 zijn gebaseerd op de ontvangen terugmelding bekostigingsgegevens vanuit het Ministerie van OC&W d.d. 12 maart 2021 met kenmerk 2021/2/1785604. De prognoses voor de jaren na 2020 zijn bepaald op grond van de referentieraming MBO.

jaar	2020	2021	2022	2023
procentuele ontwikkeling	0,60%	-0,88%	-1,35%	-1,43%
aantal ongewogen bekostigde deelnemers	12.187	12.080	11.917	11.746

In het Geïntegreerd Jaardocument 2019 hebben we al aangegeven dat de verwachting was dat de daling van het aantal studenten in het beroepsonderwijs in 2020 ingezet zou worden. We gingen uit van -1,88% in 2020. In 2020 bleek van een dergelijke daling echter nog geen sprake te zijn. Er was zelfs sprake van een stijging van het aantal ongewogen bekostigde studenten van 0,6%.

De verwachting is dat een daling van het aantal studenten de komende jaren op basis van de demografische ontwikkelingen verder zal toenemen tot een afname van -3,6% in 2023 ten opzichte van 2020.

Voor het vavo is het lastiger om de verwachte ontwikkeling van de studentenaantallen vast te stellen. Veel van de studenten komen voor een traject van een jaar of korter. Op de instroom van studenten in deze trajecten hebben we weinig invloed. De instroom in de vavo-opleidingen wordt voor een belangrijk deel bepaald door de examenresultaten in het reguliere vo. De ontwikkelingen en de door de overheid genomen maatregelen naar aanleiding van de corona pandemie zorgen in 2020 en naar verwachting ook in 2021 voor een fors lagere instroom aan vavo-leerlingen.

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

De reeds in 2018 ingezette daling van inburgeraars die een inburgeringstraject bij het Alfa-college inkopen is ook in 2020 doorgezet. Ook voor de komende jaren verwachten we dat deze daling nog doorzet.

In de komende jaren verwachten we een positieve ontwikkeling op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen, door de vraag vanuit het werkveld te koppelen aan certificeerbare eenheden. Zo kunnen ook volwassenen, zowel werkenden als werkzoekenden, zich betekenisvol ontwikkelen door gedeelten van opleidingen te volgen.

Dit is opgenomen als belangrijk thema in de Kwaliteitsagenda 2019-2022. Naast deze formele route willen we ook inzetten op informeel leren (bv. leren door in co-creatie met het werkveld te komen tot innovatieve oplossingen). Dit gaat iets betekenen voor de inzet van medewerkers en omzet. De omvang ervan zal de komende jaren duidelijk worden.

Ontwikkeling personele bezetting

In onderstaande tabel is weergegeven hoe de begrote formatie per personeelscategorie zich in 2021 tot en met 2022 ontwikkelt¹, afgezet tegen de inzet ultimo 2020:

Personeelscategorie	2020	2021	2022	2023
Management	50,6	50,3	49,7	49,2
Fte onderwijsgevend personeel (OP)	694	691,7	688,3	684,7
Fte ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP)	297,3	296,8	295,9	295,1
Totale formatie	1041,9	1038,7	1033,9	1028,9

¹Het aantal fte 2020 in deze tabel wijkt af van het aantal fte opgenomen in de definitieve begroting 2020.

Voor zowel OP als OBP wordt rekening gehouden met een terugloop van het aantal fte's. Oorzaak hiervan is de te verwachten terugloop van de aantallen studenten voor de komende jaren.

De verwachte dalingen van de werkgelegenheid in beide personeelscategorieën is na 2020 kwantitatief op te vangen door natuurlijk verloop en de flexibele schil. Deze kan hier en daar mogelijk wel leiden tot kwalitatieve frictie; in de strategische personeelsplannen van de organisatorische eenheden wordt daarop geanticipeerd door tijdig de inzetbaarheid van medewerkers gericht te vergroten door middel van scholingstrajecten.

Huisvesting

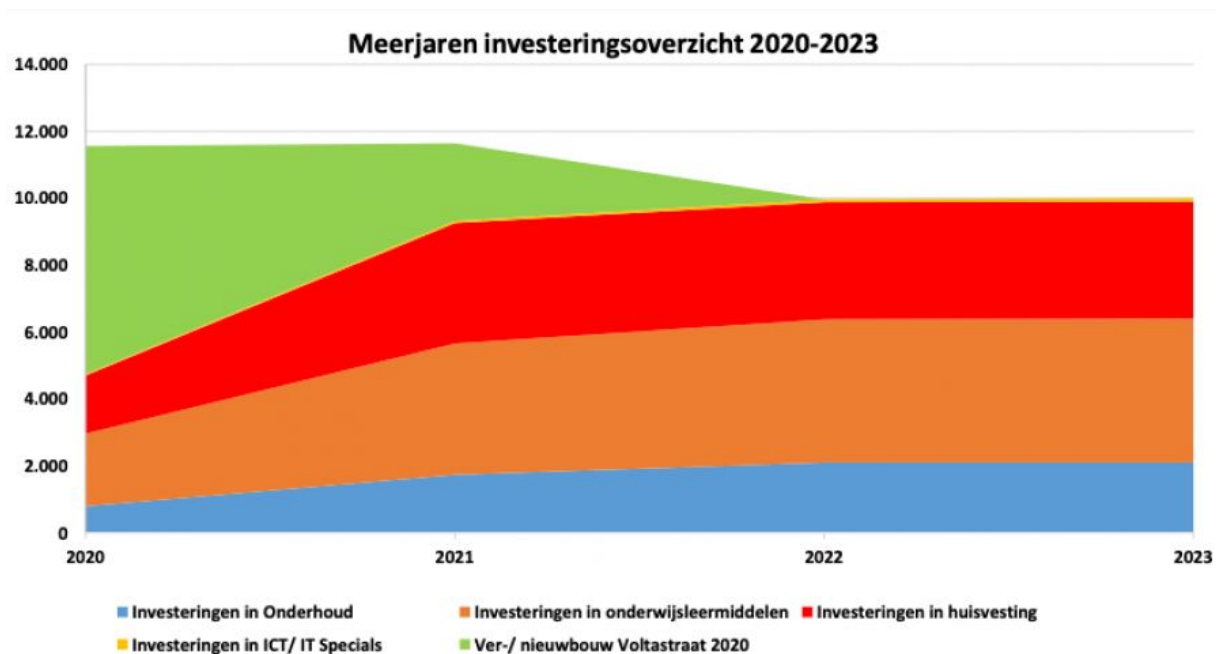
Het Alfa-college heeft de hoofdlocaties in volle eigendom (Adm. de Ruyterlaan, Boumaboulevard, Kardingerweg en Kluiverboom in Groningen en de Voltastraat in Hoogeveen) of deels in eigendom (LOC+ in Hardenberg). In 2019 is gestart om het pand aan de Voltastraat in Hoogeveen te revitaliseren met de bedoeling om het in 2020 als het duurzaamste gebouw van het Alfa-college op te leveren. Deze oplevering zal in 2021 plaatsvinden. Financiering van de revitalisatie van deze locatie geschiedt uit eigen middelen. Op dit moment wordt gewerkt aan een nieuwe strategische visie op onderwijs en huisvesting in de regio Groningen. Gedacht wordt aan een vitaliteitscampus in het oosten van de stad gericht op vitaliteit voor jongeren, werkenden en ouderen en een campus voor duurzaamheid en circulariteit in het westen van de stad waarin we opleidingen op het gebied van techniek, duurzaamheid en circulariteit onderbrengen.

Daarnaast wordt er een aantal panden gehuurd. Dit is een bewuste keuze om de te verwachten krimp voor de komende jaren te kunnen opvangen. De contracten worden - gezien de mogelijke fluctuaties en daling van studentenaantallen - zo veel mogelijk voor een korte periode afgesloten. Hierdoor heeft het Alfa-college een voldoende flexibele huisvestingsschil om een mogelijke daling met 10% van de huidige studentenaantallen op te vangen.

Ontwikkeling Investerings

In het najaar van 2018 is gestart met de revitalisering van de locatie aan de Voltstraat 33 te Hoogeveen. In 2019 zijn de eerste twee vernieuwde gebouwdelen opgeleverd. De oplevering van de rest van de vernieuwde gebouwdelen wordt in het 1ste kwartaal van 2021 verwacht. Het grootste deel van de totale investeringen in 2020 zal dan ook aan dit project worden besteed, te weten € 7,8 mln. Het zwaartepunt van de verbouwing van de locatie Kardingerweg in Groningen is vertraagd en doorgeschoven naar het 1ste kwartaal van 2021. Met deze verbouwing is in totaal een bedrag van € 1,4 mln. gemoeid. De komende jaren wordt er extra geld geïnvesteerd ten behoeve van duurzaamheid en wordt extra geïnvesteerd om de basisvoorzieningen binnen

de bestaande locaties te vernieuwen. Tot slot worden er de komende jaren extra investeringsgelden vrijgemaakt voor innovatie onderwijsplannen. Het meerjaren-investeringsoverzicht voor het Alfa-college ziet er als volgt uit:



Balans

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

Balans

Activa (x € 1.000)	2020	2021	2022	2023
<i>Vaste activa</i>				
Immateriële activa	0	0	0	0
Materiële vaste activa	84.526	87.532	88.641	89.332
Financiële vaste activa	8.691	8.664	8.637	8.610
Totaal vaste activa	93.217	96.196	97.278	97.941
<i>Vlottende activa</i>				
Voorraden	0	0	0	0
Vorderingen	5.058	5.058	5.058	5.058
Effecten	0	0	0	0
Liquide middelen	30.207	23.179	17.554	15.702
Totaal vlottende activa	35.265	28.238	22.613	20.761
Totaal activa	128.481	124.433	119.891	118.702

Passiva (x € 1.000)	2020	2021	2022	2023
<i>Eigen Vermogen</i>				
Algemene reserve	62.020	61.404	62.480	64.195
Bestemmingsreserves	2.966	2.966	2.966	2.966

Passiva (x € 1.000)	2020	2021	2022	2023
Overige reserves/ fondsen	1	1	1	1
<i>Totaal eigen vermogen</i>	<i>64.987</i>	<i>64.371</i>	<i>65.447</i>	<i>67.162</i>
Voorzieningen	7.032	7.132	7.182	7.182
Langlopende schulden	26.417	32.054	28.331	25.410
Kortlopende schulden	30.046	20.876	18.931	18.948
Totaal passiva	128.481	124.433	119.891	118.702

Toelichting op de geprognosticeerde balans:

- *Materiële vaste activa*: de verwachting is dat het komende jaar de revitalisering van het gebouw aan de Voltastraat te Hoogeveen wordt afgerond. Gezamenlijk met de modernisering van het gebouw aan de Kardingierweg en de noodzakelijke investeringen vanuit het meerjaren-onderhoudsplan leidt dit de komende jaren tot een toenemende omvang van de materiële vaste activa. Zie voor een overzicht van de geplande investeringen voor de komende jaren de passage 'ontwikkeling investeringen'.
- *Financiële vaste activa*: de oorzaak van de daling is dat de aflossing van het kapitaal uit de deelneming LOC+ in Hardenberg hoger is dan het ontvangen winstaandeel. Begin 2020 zijn met de commandieten afspraken gemaakt die de concurrentiepositie van het LOC+ moet verbeteren. Deze afspraken, vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, gaan in met terugwerkende kracht vanaf 2019 en hebben een looptijd van 10 jaar. Een gevolg hiervan is dat de huur die de commandieten (en derden) moeten betalen is afgenomen en de dividend die het Alfa-college ontvangt vanuit de deelneming ook. Deze ontwikkelingen rondom de recent nieuw overeengekomen vaststellingsovereenkomst zijn nog niet meegenomen.
- *Vlottende activa*: de daling wordt vooral veroorzaakt door een lagere stand van de liquide middelen als gevolg van de voorgenomen investeringen voor de komende jaren.
- *Eigen vermogen*: De Algemene Reserve zal naar verwachting licht toenemen door de verwachte toekomstige exploitatieresultaten. Ondanks dat het saldo van de individuele bestemmingsreserves de komende jaren kan fluctueren is de verwachting dat de bestemmingsreserves naar verwachting op totaal niveau gelijk zullen blijven. Eveneens zullen de overige reserves niet muteren.
- *Voorzieningen*: de omvang van de voorzieningen stijgt na 2020 geleidelijk. Dit wordt mede veroorzaakt door loonstijgingen en door de toename van de populatie in de voorziening duurzame inzetbaarheid en wachtgeld. Mede door de inzet van interne begeleiding en een extern begeleidingsbureau voor de wachtgeldpopulatie is de verwachting dat de instroom beperkt zal zijn.
- *Langlopende schulden*: In 2021 stijgen de langlopende leningen, doordat de aflossing van de lening voor de deelneming in de CV LOC+ in 2020 onder de kortlopende schulden is opgenomen. Na 2021 daalt de stand als gevolg van de reguliere aflossingen bij het Ministerie van Financiën.
- *Kortlopende schulden*: In 2020 is het saldo van de kortlopende schulden hoger doordat de aflossing van onze lening voor de deelneming in de CV LOC+ hier is opgenomen. Vanaf 2021 zal de kortlopende schuldpositie verder afnemen mede door het volledig besteden van de kwaliteitsgelden 2019-2022 en vanwege het afronden van het RIF Fieldlab PracTICe project in 2022.

Staat van Baten en Lasten

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

Staat van Baten en Lasten (x € 1.000)				
	2020	2021	2022	2023
Baten				
Rijksbijdragen	110.076	116.519	112.004	112.810
Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1.748	2.128	1.800	1.700
Wettelijke college- / cursus- / examengelden	279	130	80	0
Baten werk in opdracht van derden	4.370	2.847	4.000	4.750
Overige baten	2.387	1.970	1.970	1.970
Totaal baten	118.860	123.594	119.854	121.230
Lasten				
Personeelslasten	88.309	93.613	88.258	88.680
Afschrijvingen	6.107	8.573	8.771	9.211
Huisvestingslasten	6.214	6.682	6.582	6.482
Overige lasten	12.488	14.627	14.477	14.477
Totaal lasten	113.118	123.495	118.088	118.850
Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	5.742	99	1.766	2.380
Financiële baten en lasten	639-	715-	690-	665-
Resultaat deelnemingen	0	0	0	0
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	639-	715-	690-	665-
Totaal resultaat	5.104	616-	1.076	1.715

Toelichting op de geprognosticeerde staat van baten en lasten:

- *Rijksbijdragen*: in 2021 ontvangen we extra structurele en incidentele middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. Tevens verantwoordt wij in 2021 hogere kwaliteitsgelden. Daarnaast is de verwachte loon- en prijscompensatie toegevoegd waardoor de rijksbijdragen t/m 2023 jaarlijks hoger liggen ondanks de afname in studentenaantallen.
- *Overige overheidsbijdragen en -subsidies*: vanaf 2020 verwachten wij een daling door lagere bijdragen van gemeenten voor het aantal inburgeringscursussen.
- *College-, cursus en/of examengelden*: dit betreft het verschil tussen het door het Alfa-college gefactureerde collegegeld BBL (18+) en de inhouding door DUO (op basis van T-2). Door de groei van de afgelopen jaren is er meer gefactureerd dan ingehouden wat een positief verschil opgeleverd heeft. Door de verwachte dalende studentenaantallen is de verwachting dat het bedrag van facturatie de komende jaren lager zal zijn dan de inhouding.
- *Baten werk in opdracht van derden*: de komende jaren verwachten we meer opbrengsten vanuit het Leven Lang Ontwikkelen.
- *Overige baten*: ten opzichte van 2020 dalende baten als gevolg van minder verwachte opbrengsten vanuit detacheringen, dalende aantallen studenten en doordat er een lagere bijdrage in leermiddelen van de studenten wordt gevraagd.

- *Personeelslasten*: Door de extra gelden in 2021 verwachten wij in dit jaar hogere personele inzet. De jaren erna zal als gevolg van een dalend aantal studenten de inzet van fte's geleidelijk dalen. Hiermee zullen de personele lasten de komende jaren afnemen, waarbij de afname van de loonkosten vele malen groter zal zijn dan de stijging van de loonkosten als gevolg van dotaties aan de wachtgeldvoorziening.
- *Afschrijvingen*: de afschrijvingslasten zullen toenemen als gevolg van de ver-/nieuwbouw aan de Voltastraat in Hoogeveen, investeringen in duurzaamheid, extra investeringen voor innovatie onderwijsplannen en de grootschalige upgrading van het school- en kantoormeubilair alsmede de audiovisuele middelen. Voor alle geplande investeringen, zie de passage over de ontwikkeling van de investeringen.
- *Huisvestingslasten*: de daling van het aantal studenten vanaf oktober 2020 leidt nog niet tot een verminderde behoefte aan externe (les)ruimten. In 2021 wordt de daling op de huisvestingslasten zichtbaar die zich voort zal zetten in 2022.
- *Overige lasten*: in lijn met de trend van de huisvestingslasten is de verwachting dat de lasten vanaf 2021 zullen dalen.
- *Saldo financiële bedrijfsvoering*: de daling van de rentelasten is een direct gevolg van de jaarlijkse aflossing.

Ontwikkeling financiële kengetallen

Het Alfa-college hanteert voor zijn kengetallen, naast de door de Onderwijsinspectie gehanteerde signaleringswaarden, eigen, interne onder- en bovengrenzen en normen voor de financiële kengetallen. De ontwikkeling van de relevante financiële kengetallen voor de jaren 2021 t/m 2023, inclusief de onder- en bovengrenzen, de normen en signaleringswaarden van OCW, is als volgt:

Solvabiliteit	2021	2022	2023
Solvabiliteit	52%	55%	57%
Ondergrens	32%	32%	32%
Bovengrens	50%	50%	50%
Signaleringswaarde OCW	< 30%	< 30%	< 30%

De solvabiliteit loopt de komende jaren op tot 57%. Dit heeft voornamelijk te maken met de verwachte daling van de studentenaantallen waardoor de kosten (voornamelijk personeel en huisvesting) zullen afnemen. De daling van de Rijksbijdrage zal, door de T-2 financiering, echter later ingezet worden waardoor naar verwachting de komende jaren een positief exploitatieresultaat behaald zal worden en daarmee de solvabiliteit zal toenemen.

Rentabiliteit	2021	2022	2023
Rentabiliteit	-0,5	0,9	1,4
Norm	-	-	-
Signaleringswaarde OCW	< 0	< -0,05	< -0,1

De rentabiliteit is in 2021 negatief door een negatief verwacht resultaat om vervolgens weer positief te worden en door te stijgen naar 1,4. Hiermee blijven wij ruim boven de signaleringswaarde OCW.

Liquiditeit	2021	2022	2023
Liquiditeit	1,4	1,2	1,1
Norm	0,5	0,5	0,5
Signaleringswaarde OCW	< 0,5	< 0,5	< 0,5

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

Huisvestingsratio	2021	2022	2023
Huisvestingsratio	0,05	0,06	0,05
Norm	-	-	-
Signaleringswaarde OCW	> 0,15	> 0,15	> 0,15

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

Bovenmatig Eigen Vermogen	2021	2022	2023
Publiek Eigen Vermogen (* 1 mln.)	€ 63.882	€ 64.958	€ 66.673
Signaleringswaarde Eigen Vermogen (* 1 mln.)	€ 92.367	€ 97.143	€ 102.268
Bovenmatig Eigen Vermogen	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Ratio Eigen Vermogen	0,69	0,67	0,65

Met ingang van het boekjaar 2020 is er een nieuwe signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. De Inspectie van het Onderwijs ontwikkelde een rekenmethode om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Het Alfa-college heeft in 2020 een ratio Eigen vermogen van 0,69 en een mogelijk bovenmatig eigen vermogen van € 0,00. Ook voor de komende jaren is zichtbaar dat het Alfa-college geen bovenmatige reserves heeft.

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem

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

- *Onderwijs en examinering*: de kwaliteit van ons onderwijs en onze examinering wordt bewaakt door de cyclus van de van het strategisch document afgeleide kaderbrieven, de daarop gebaseerde jaarplannen en jaarplangesprekken. Daarnaast wordt de kwaliteit van onderwijs en examinering gevolgd door de onderwijsteams te monitoren op relevante indicatoren (o.a. studiesucces en vsv). Teams die niet voldoen aan de minimale eisen van de Inspectie voor het Onderwijs, worden aangemerkt als risico-opleiding en met die teams worden afspraken gemaakt hoe te komen tot verbetering. De voortgang van de verbeteringen worden gemonitord door P&C en besproken tijdens de locatieplangesprekken van het College van Bestuur met de managementteams van de locaties.
- *Audits*: De kwaliteit van onderwijs, examinering en diplomering en kwaliteitsborging worden in het Alfa-college gemonitord door het uitvoeren van interne audits op basis van het toezichtskader van de inspectie. De selectie van de opleidingen, die jaarlijks worden geaudit, is risico-gericht. Daarnaast kan het managementteam van een locatie ook zelf opleidingen voordragen voor een interne audit. Dit kunnen dan opleidingen zijn met een mogelijk risico of opleidingen die heel goed zijn. Daarnaast voert het auditteam op instellingsniveau thema-audits uit. In 2020 is door het coronavirus slechts een beperkt aantal interne audits uitgevoerd (zie ook paragraaf 3.7.3). Naast de interne audits wordt om de drie jaar een instellingsaudit uitgevoerd door het Kwaliteitsnetwerk mbo.

- *Integrale maandrapportage*: Tweemaandelijks, vanaf februari van elk boekjaar, wordt aan het College van Bestuur integraal gerapporteerd over een aantal indicatoren, gekoppeld aan de gebieden student en regio, medewerkers, maatschappij en bestuur en financiers. Deze integrale rapportage is nog sterk in ontwikkeling en is een vervolg op de separate rapportages over financiën en personeel, zoals die in het verleden werden opgesteld. Tijdens de vergaderingen van de auditcommissie bespreek het College van Bestuur de meest actuele maandrapportage met de commissie.
- *Financiële meerjarenbegroting*: Dit is een belangrijk sturingsinstrument waarmee de (financiële) effecten van het strategisch meerjarenbeleid en de verwachte interne en externe ontwikkelingen inzichtelijk worden gemaakt. Met behulp van dit sturingsinstrument kan onder meer het effect van beleidskeuzen, risico's en ontwikkelingen op het (toekomstige) resultaat, het vermogen, de balansposities en de financieringsstructuur inzichtelijk worden gemaakt. Jaarlijks wordt de meerjarenbegroting ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht.
- *Personeel*: Voor de verschillende regio's/locaties zijn strategische personeelsplannen opgesteld die regelmatig worden geactualiseerd en wordt de ontwikkeling van het aantal WW- en BW-gerechtigden continu gemonitord.
- *Informatiebeveiliging en privacy*: Er worden bewustwordingsbijeenkomsten gehouden voor teams. Sinds 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Het Alfa-college sluit met het beleid aan bij deze wetgeving en heeft een functionaris gegevensbescherming in dienst die waakt over correcte toepassing van de AVG (zie ook paragraaf 5.4).
- *Strategisch beleid*: Eerder werd voorafgaand aan een schooljaar een kaderbrief gemaakt. Door een wijziging in de inhoudelijke P&C-cyclus van schooljaar naar kalenderjaar is in het voorjaar van 2019 een kaderbrief opgesteld voor de periode van 1 augustus 2019 tot en met 31 december 2020. Vanaf 2020 wordt er weer jaarlijks een kaderbrief opgesteld. In de kaderbrief wordt aangegeven wat wordt verwacht van de diverse organisatie eenheden als het gaat om de strategische doelen van de organisatie en de ontwikkelingen die zich tussentijds in een strategische periode aandienen. Meer dan in het verleden wordt via de kaderbrief en de daarbij aansluitende begroting de middelen gekoppeld aan inhoudelijke plannen. De onderwijslocaties en bedrijfsvoering hebben plannen opgesteld en op basis van deze plannen zijn middelen beschikbaar gesteld. Voor 2020 ging het voornamelijk over plannen in het kader van verbeteren, vernieuwen en innoveren. Voor de begroting van 2021 is meer gestuurd op additionele plannen, gekoppeld aan de strategische koers. Daarnaast om de voortgang van de realisatie van e.e.a. binnen de organisatie eenheden te volgen worden er als onderdeel van de P&C-cyclus twee keer per kalenderjaar locatieplangesprekken gehouden die het College van Bestuur voert met de managementteams van die eenheden. Na afloop van het kalenderjaar wordt op instellingsniveau een rapportage opgesteld waaruit blijkt wat de stand van zaken is op dat moment. Om als organisatie meer in control te raken op de strategische koers, heeft het Alfa-college besloten om de functies van concerncontrol en business-control in te voeren, zodat zowel het College van Bestuur als de organisatorische eenheden meer integraal in control zijn op de strategische ontwikkelingen en de continuïteit van de organisatie. Een transitie van waardengedreven naar een waarden- en datagedreven organisatie moet hierbij ondersteunen. De volgende stap wordt het ontwikkelen van een P&C-cyclus, passend bij de huidige besturingsfilosofie van de organisatie.

- *Interim controle:* in de rapportage van zijn jaarlijkse interim-controle geeft de accountant zijn bevindingen weer naar aanleiding van zijn onderzoek naar de bedrijfsvoering en de processen. Ook dit jaar is de interim-controle uitgevoerd op de hoofdlijnen van de bedrijfsprocessen, daar de werkwijze van de accountant tijdens de eindejaarscontrole gebaseerd is op een volledige gegevenscontrole. Bij de controle van dit jaar is extra aandacht besteed aan informatiebeveiliging en privacy. De aanbevelingen uit het onderzoek tijdens de interim-controle zijn door de organisatie overgenomen en worden daarmee onderdeel van het continue verbeterproces binnen de bedrijfsvoering.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Een van de belangrijkste onzekerheden in het voorjaar van 2021 is de ontwikkeling van de Corona-pandemie en de effecten daarvan op het onderwijs en de studenten. In het begin van dit hoofdstuk is hier reeds aandacht aan besteed.

In afwachting van de inrichting van de controlfunctie, inclusief risicomanagement, binnen het Alfa-college om meer dan tot nu toe in control te raken op de strategische koers, zijn we blijven sturen op de eerder geïdentificeerde vijf grootste risico's. Deze risico's blijven actueel en het effect van de beheersingsmaatregelen worden periodiek door ons gemonitord. De risico's zijn bepaald op grond van kans x gevolgen x verbetermogelijkheid, waarbij gebruik gemaakt is van een vijfpuntschaal.

Tabel Risico's

Nr.	Risico	Korte omschrijving	Score
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.	56,0
2.	Informatiebeveiliging	Het risico dat informatiebeveiliging onvoldoende aandacht krijgt waardoor de continuïteit van ons ROC in het gedrang komt.	50,7
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.	47,6
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.	46,0
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.	42,3

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 nogmeer zou moeten/kunnen gebeuren ten behoeve daarvan. Bij het in kaart brengen van de risico's zijn er tevens beheersmaatregelen geformuleerd. Het effect van de beheersmaatregelen wordt periodiek gemonitord. De stand van zaken m.b.t. de beheersing van de vijf risico's ultimo 2020 is als volgt:

Risico's 1 en 4: Kwaliteit medewerkers en personeelsformatie

De beheersing van deze risico's wordt in gezamenlijkheid opgepakt onder verantwoordelijkheid van de directeuren. Voor de verschillende locaties zijn strategische personeelsplannen opgesteld. Deze plannen 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. Zie ook hoofdstuk 4. Op dit moment zien we een risico als het gaat om het vinden van formatie voor de extra programma's in het kader van het mitigeren van de nadelige effecten van het coronavirus voor de studenten. Dit vraagt een extra inzet voor de werving van medewerkers.

Risico 2: Informatiebeveiliging

In hoofdstuk 5.4 is inhoudelijk op dit risico ingegaan en aangegeven hoe dit risico gemitigeerd wordt tot een acceptabel niveau.

Risico 3: Onderwijsinnovatie

Onderwijsinnovatie wordt als middel ingezet om onze strategische doelen te realiseren. Hier wordt expliciet op gestuurd. Teams worden gestimuleerd om hun onderwijs te innoveren, o.a. door extra middelen beschikbaar te stellen. Monitoring van innovatie is in de reguliere P&C-cyclus opgenomen.

Risico 5: Informatietechnologie

Door de verdere implementatie van nieuwe technologische ontwikkelingen is de betrouwbaarheid van onze ict-systemen goed te noemen. Met betrekking tot de verdere digitalisering van het onderwijs en de ondersteunende processen wordt in hoofdstuk 5.2 beschreven hoe we hier aan werken.

Naar ons oordeel zijn de risico's in 2020 evenals in 2019 blijvend tot een acceptabel niveau gereduceerd. Vanuit het perspectief van risicobereidheid hebben we, door het implementeren van beheersmaatregelen en de monitoring van risico's en maatregelen, vastgesteld dat het pakket van e beheersmaatregelen ervoor zorgen dat de mogelijke gevolgen van deze risico's voldoende worden gemitigeerd. We zijn van oordeel dat de genoemde risico's binnen de reguliere bedrijfsvoering van een roc vallen. De inspectie heeft als weerstandsnorm bij normale bedrijfsvoering een minimaal solvabiliteitspercentage van 30% bepaald. Ultimo 2020 is het solvabiliteitspercentage van het Alfa-college 50%. 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.

Naast de hierboven beschreven traditionele wijze van risicobeheersing is het Alfa-college zich er van bewust dat er zich ook bedreigingen kunnen voordoen die minder voorspelbaar zijn. Het gaat hierbij om begrippen als communicatie, veiligheid en vertrouwen in het uitvoeren van onze maatschappelijke kerntaken: onderwijs en examinering. We zijn ons bewust van deze risico's, werken continu aan deze processen en sturen op soft-controls waardoor het effect van deze risico's wordt gemitigeerd.

Rapportage toezichthoudend orgaan

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

De audit- en onderwijscommissie van de Raad van Toezicht zijn in dit opzicht ook belangrijk. In hun vergaderingen is er gelegenheid om in aanwezigheid van deskundigen uit de organisatie inhoudelijk in te gaan op de voor deze commissies relevante onderwerpen. Onderwerpen kunnen er inhoudelijk worden voorbesproken en indien gewenst voorzien van een advies van de desbetreffende commissie aan de Raad van Toezicht worden voorgelegd. Dat geldt bv. voor de financiële plan- en verantwoordingsdocumenten die eerst in de auditcommissie aan de orde komen alvorens zij in de Raad van Toezicht worden besproken.

Enkele andere onderwerpen die langs deze lijn besproken worden zijn: de realisatie Kwaliteitsagenda en het effect van het coronavirus op de studenten, de medewerkers, de organisatie en de regio en. Zie ook [hoofdstuk 1.5](#).



8 Notitie Helderheid

Notitie Helderheid

Notitie Helderheid 2004 in de bekostiging van BVE

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

Thema 1: Uitbesteding

Het Alfa-college heeft aan de volgende bedrijven/instellingen onderwijs uitbesteedt in 2020:

#	Bedrijf/ Instelling	Wat is er uitbesteed	Waarom is er uitbesteed
1.	Bouwmensen Drenthe	Praktijklessen	Combinatie BOL/BBL waarbij op de locatie van Bouwmensen in Ruinen de praktijk plaats vindt
2.	IT-Academy Nidaros	Begeleiding bij projecten	Corona-inzet van begeleiding van kleinere groepen
3.	Securitas	Instructeursfunctie (0,4 fte)	Samen opleiden in het werkveld
4.	De Jongens van Outdoor	Examinering en lessen	Corona aanpassingen

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

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten.

In 2020 is voor het achtste jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie bijlage 1 bij deel B van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting.

Er wordt door het Alfa-college derhalve geen Rijksbijdrage gebruikt voor het investeren in bijvoorbeeld contractstichtingen. Er worden tevens geen risicovolle financieringen met de Rijksbijdrage gedaan en er zijn geen investeringen in private activiteiten verricht.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

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

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

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

Het Alfa-college heeft geen eigen fonds voor les- en/of cursusgeld. De studenten worden regelmatig aangemaand. Indien een deelnemer niet betaalt, wordt de vordering overgedragen aan de deurwaarder.

Nadat uit de acties van de deurwaarder blijkt dat de vordering definitief oninbaar is, wordt de vordering afgeboekt van de voorziening. Deze wordt dus niet in mindering gebracht op het cursusgeld dat wordt afgedragen aan OC&W.

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

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

Het komt tevens voor dat studenten kort na inschrijving worden uitgeschreven. Het is niet te vermijden dat studenten in bepaalde omstandigheden relatief snel de instelling verlaten. De uitstroom in oktober 2020 van nieuw binnengekomen studenten voor het schooljaar 2020/2021 betreft 14 studenten. Het totaal aantal nieuw binnengekomen studenten per 1 oktober 2020 bedraagt 5.005. Het aantal nieuwe inschrijvingen per 1 oktober 2020 is gebaseerd op studenten die in het schooljaar 2020-2021 tussen 1-8-2020 en 1-10-2020 nieuw zijn gestart met een opleiding.

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

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

Studenten aan een beroepsopleiding binnen het Alfa-college worden conform werkelijkheid ingeschreven. In het schooljaar 2020/2021 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2020 circa 424 studenten 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 26 mei 2021. De tellingpopulatie van 1 oktober 2020 heeft een grootte van 12.187 bekostigde studenten^[1].

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

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

Correcties op de outputbekostiging:

In het kalenderjaar 2020 zijn in het totaal 4.025 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 180 diploma's niet voor bekostiging in aanmerking gebracht, aangezien deze populatie een extra diploma op dezelfde datum met hetzelfde niveau heeft gehaald.

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

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

Maatwerktrajecten zijn CREBO gerelateerde trajecten waarbij een derde - een bedrijf of een andere organisatie - een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van trajecten voor het eigen personeel. Voor 2020 zijn er geen specifieke maatwerktrajecten uitgevoerd.

Thema 8: Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

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

[1] Terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 12 maart 2021 met kenmerk 2021/2/1785604



9 Bijlagen Bestuursverslag

Bijlage 1 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

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

Bijlage 2 Aantal deelnemers

Aantal deelnemers Educatie en Vavo

Aantal deelnemers educatie en vavo per 1 oktober 2020			
	2018	2019	2020
Educatieve trajecten	1912	2072	1911
vavo	655	651	312
Totaal	2567	2723	2223

Aantal deelnemers Educatie

Aantal deelnemers educatie 1 oktober 2020		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB-trajecten	Taal en rekenen	86	27	24	61	198
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	1	0	1
	Nederlands als tweede taal NT2	353	124	108	2	587
	Subtotaal	439	151	133	63	786
Niet-WEB-trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	0	0	0	0
	Inburgering	296	28	127	105	556
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	24	0	57	0	81
	Professionele redzaamheid	0	0	0	36	36
	Formele educatie	452	0	0	0	452
	Subtotaal	772	28	184	141	1125
	Totaal	1211	179	317	204	1911

Deelnemersaantallen Entree NT2 en Entree 2019

		2018			2019			2020		
		Entree NT2	Entree	Totaal	Entree NT2	Entree	Totaal	Entree NT2	Entree	Totaal
Groningen	BOL	77	247	324	60	328	388	60	266	326
	BBL	0	13	13	0	11	11	0	7	7
Hoogeveen	BOL	15	24	39	16	49	65	9	26	35
	BBL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hardenberg	BOL	44	22	66	37	56	93	0	56	56
	BBL	0	0	0	0	4	4	0	2	2
Totaal		136	306	442	113	448	561	69	357	426

Aantal ingeschreven studenten beroepsonderwijs

Aantal ingeschreven studenten 1 oktober				
		2018	2019	2020
Groningen	BBL	1.272	1.536	1584
	BOL	6.568	6.821	6852
		7.840	8.357	8436
Hoogeveen	BBL	637	798	796
	BOL	1.880	1.853	1740
		2.517	2.651	2536
Hardenberg	BBL	566	664	694
	BOL	1.376	1.489	1504
		1.798	2.153	2198
subtotaal	BBL	2.475	2.998	3.074
	BOL	9.824	10.163	10.096
totaal		12.299	13.161	13.170

Aantal ingeschreven studenten per niveau

Aantal ingeschreven studenten per niveau				
		2018	2019	2020

Aantal ingeschreven studenten per niveau			
niveau 1	441	448	426
niveau 2	2.520	2515	2541
niveau 3	2.803	3405	3259
niveau 4	6535	6793	6944
totaal	12.299	13.161	13.170

Bijlage 3 Resultaten studententevredenheid

Deelnemerstevredenheid

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

De waarderingen zijn op een vijfpuntsschaal

Bijlage 4 Onderwijsresultaten

Tabel rendement Entree

Rendement Entree-opleidingen			
Locatie	Succes	Starters	%
Admiraal de Ruyterlaan	276	342	80,7
Boumaboulevard	149	200	74,5
Kardingerweg	104	113	92,0
Kluiverboom	244	305	80,0
Parkweg	161	186	86,6
Voltastraat	212	255	83,1
Totaal	1.146	1.401	81,8

Jaarresultaat

Niveau	Schooljaren			Norm
	2015 t/m 2018	2016 t/m 2019	2017 t/m 2020	
Niveau 2	71,2%	68,40%	68,6%	67,0%
Niveau 3	74,9%	72,40%	73,0%	68,0%
Niveau 4	75,5%	74,80%	72,1%	68,0%
Totaal	74,2%	72,50%	71,5%	

Diplomaresultaat

Schooljaren				
	2015 t/m 2018	2016 t/m 2019	2017 t/m 2020	Norm
Niveau				
Niveau 2	64,8%	61,8%	59,6%	61,0%
Niveau 3	77,3%	74,5%	73,2%	70,0%
Niveau 4	79,6%	78,5%	75,5%	70,0%
Totaal	76,0%	74,3%	71,3%	

Startersresultaat

Schooljaren				
	2015 t/m 2018	2016 t/m 2019	2017 t/m 2020	Norm
Niveau				
Niveau 2	84,3%	83,6%	82,7%	79,0%
Niveau 3	84,6%	83,4%	83,1%	82,0%
Niveau 4	86,7%	85,0%	84,5%	82,0%
Totaal	85,5%	84,2%	83,6%	

Rendement Entree

Schooljaren			
	2015 t/m 2018	2016 t/m 2019	2017 t/m 2020
Niveau			
Niveau 1	76,8%	78,0%	81,8%

(voor dit rendementscijfer is geen landelijke norm gedefinieerd)

Bijlage 5 Beroepsopleidingenaanbod

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

Beroepsopleidingenaanbod

Bijlage 6 Personeel

6.1 Formatie

Formatie in aantallen

	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hardenberg	Regio Hoogeveen	BDV	CVB	Eindtotaal
Vast	man	255	43	82	40	5	425
	vrouw	363	96	116	59	3	637

	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hardenberg	Regio Hoogeveen	BDV	CVB	Eindtotaal
Tijdelijk	man	85	10	9	6	3	113
	vrouw	93	34	37	9		173
Totaal	man	340	53	91	46	8	538
	vrouw	456	130	153	68	3	810
Eindtotaal	man + vrouw	796	183	244	114	11	1348

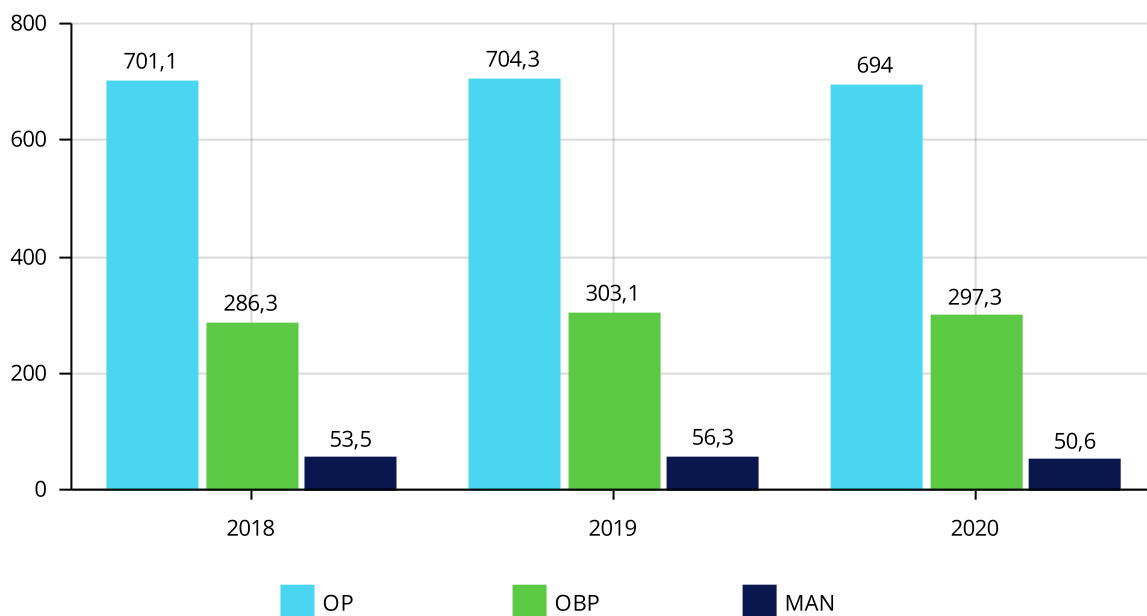
Formatie in FTE

	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hardenberg	Regio Hoogeveen	BDV	CVB	Eindtotaal
Vast	man	219	39	74	38	4	374
	vrouw	269	70	83	48	2	472
Tijdelijk	man	64	8	6	5	2	85
	vrouw	59	21	23	8		111
Totaal	man	283	47	80	43	7	459
	vrouw	328	91	106	56	2	583
Eindtotaal	man + vrouw	611	137	186	99	9	1.042

Formatie uitzend en payroll in FTE's

	2018	2019	2020
OP - uitzendkrachten	0,8	0,1	3,3
OP - payroll	2,0	6,6	2,1
OBP - uitzendkrachten	3,0	0,3	2,2
OBP - payroll	1,4	5,3	2,1
Totaal	7,2	12,3	9,7

Opbouw personeelsbestand, FTE per soort functie



6.2 Samenstelling personeelsbestand

Leeftijdsverdeling

Leeftijd	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hardenberg	Regio Hogeveen	BDV	CVB	Eindtotaal	%
<25 jaar	man	7	1				8	1%
	vrouw	11		4	1		16	1%
Totaal <25 jaar		18	1	4	1		24	2%
25-34 jaar	man	72	8	11	8		99	7%
	vrouw	86	43	34	4		167	12%
Totaal 25-34 jaar		158	51	45	12		266	20%
35-44 jaar	man	88	15	16	7		126	9%
	vrouw	109	32	37	17		195	14%
Totaal 35-44 jaar		197	47	53	24		321	24%
45-54 jaar	man	88	13	22	17	3	143	11%
	vrouw	116	33	46	28	1	224	17%
Totaal 45-54 jaar		204	46	68	45	4	367	27%
55-64 jaar	man	75	16	35	11	3	140	10%
	vrouw	124	21	29	17	1	192	14%
Totaal 55-64 jaar		199	37	64	28	4	332	25%
>64 jaar	man	10		7	3	2	22	2%
	vrouw	10	1	3	1	1	16	1%
Totaal >64 jaar		20	1	10	4	3	38	3%
Eindtotaal		796	183	244	114	11	1348	100%

Verhouding M/V Management

	man	vrouw
CvB	2	
directeur	3	4
manager bedrijfsvoering	2	3
opleidingsmanager	19	12
totaal	26	19

Betrekingsomvang medewerkers op 31-12-2021

	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hardenberg	Regio Hogeveen	BDV	CvB	Eindtotaal	%
<1 fte	man	195	22	33	13	2	265	19%
	vrouw	398	116	135	51	2	702	51%
	totaal	593	138	168	64	4	967	70%
1 fte	man	143	31	58	33	6	271	20%
	vrouw	57	14	18	17	1	107	8%
	totaal	200	45	76	50	7	378	27%
>1 fte	man	2					2	0%
	vrouw	1					1	0%
	totaal	4					3	0%
totaal	man	340	53	91	46	8	538	40%
	vrouw	456	130	153	68	3	810	60%
totaal		797	183	244	114	11	1348	100%

6.3 Loopbaan en ontwikkeling

Professionalisering

Coachpool	2019	2020
Individuele coachtrajecten	40	35
Loopbaangesprek		21

Coachpool	2019	2020
Teamgerichte intervisie/teamcoaching	9 teams	6 teams
Alle medewerkers		
The 7 habits of highly efficient people (Covey)	26	
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	23	
GoodHabitz (actief account)	931	974
Projectmatig werken	7	
Lean Six Sigma	24	
Workshop "De regie op jouw loopbaan"	7	12
Creatief schrijven	7	
Cambridge English	12	12
Workshop Zakelijk Tekenen	3	
Design thinking		16
Critical Friend		9
Masternetwerkbijeenkomst		17
Tech Savvy modules		120
Onderwijspersoneel		
Bevoegdheidstrajecten	48	23
Masteropleiding met lerarenbeurs	20	20
Onderwijscoach 1,2 en 3	8	10
PDA (1-jarige instructeursopleiding)	3	6
Scrum at school	12	12
Passend Onderwijs 1,2 en 3	19	12
Basiccursus de vijf rollen van de docent	16	10
Basiccursus onderwijscoach	22	10
Leergang Onderwijsmaker		20
Leergang Samen leren door innoveren		10
Leergang A teachers Road to Excellence	10	8
Klassenmanagement		7
Activerende didactiek		8
Talentencentrum		
Assessorentraining Nederlands	35	4
Assessorentraining Engels	8	10
Constructeur/vaststeller		14
Examinering		
Afname en beoordeling praktijkexamens	118	14
Basiskennis examinering en diplomering	118	135
Training voor SEC- en LEC-leden	13	14
Management/leiderschap		
Individuele managementopleiding	8	5
Intern leiderschapsprogramma Soul in the game	50	
Leiderschapsreis (ontwikkelprogramma potentieel lg.)		12
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement		
Workshop duurzame inzetbaarheid	55	53
Workshop Vitaal in je werk/ veerkracht	8	26
Workshop Amplitie		26
Maak werk van je talent		10
Mindfulness	18	22
Effectief en stressvrij werken		22
Health check	142	
Stoppen met roken	10	4
Goed slapen doe je zo	8	10
Vrolijk door de overgang	16	8

Coachpool	2019	2020
Sporten op Kardinges	22	3
Cascaderun	15	
4 Mijl van Groningen online	49	25
Tocht om de Noord	25	
Mind zit	15	22
Alfa bikers toertocht	25	
Alfa voetbal team	15	15
Stoelshiatsu	36	38

Vacatures

Aantal vacatures	2020	2019	2018	2017
OP	48	43	76	52
OBP	53	53	67	49
Totaal	101	96	143	101
Vervulde vacatures				
OP	47	41	73	51
OBP	52	53	64	46
Totaal	99	94	137	97
Ingetrokken/niet vervulde vacatures				
OP	1	2	3	1
OBP	1	0	3	3
Totaal	2	2	6	4

Loopbaan en mobiliteit

Loopbaantrajecten	2020	2019
Aantal medewerkers individuele loopbaantrajecten	21	25
Aantal loopbaangesprekken	38	62
WW-ers		
Totaal aantal WW-ers dat daadwerkelijk een uitkering ontvangt (dec. 2020)	21	25
Gemiddeld aantal WW-gerechtigden per maand	37	37
Totaal aantal BW-ers dat daadwerkelijk een uitkering ontvangt (dec. 2020)	26	30
Gemiddeld aantal BW-gerechtigden per maand	46	43
In traject bij een re-integratiebureau	13	11
Kansarm (bijv. als gevolg van ervaring, leeftijd, periode verblijf in WW)	27	24

Bijlage 7 Invloed belanghebbenden

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid
	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Studenten	Eigen waarderingsonderzoeken onder studenten	Roosteraanpassingen, lesprogramma, tevredenheid
	Panelgesprekken met studenten, studentenarena's	Beter gebruik leermiddelen, roosters, lesprogramma
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
Ouders	JOB-Monitor	Beter gebruik leermiddelen, roosters, lesprogramma
	Ouderavonden	Verbetering begeleiding deelnemers door ouders en school
	In voorlichting specifieke informatie voor ouders	Verbetering informatievoorziening ouders
	Op vmbo-scholen ook voorlichting voor ouders	Verbetering informatievoorziening ouders
Alumni	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	Verbetering informatievoorziening ouders
	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, werkdruk,
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

Bijlage 8 Samenstelling RvT, OR, SR en IAR

Samenstelling raden

De Raad van Toezicht kende in 2020 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, vice-voorzitter
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- mevrouw W.S. Zwart MA, lid
- de heer mr. G. Buiten, lid
- mevrouw drs. A. van Nimwegen-Mulder, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichthoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden.

De auditcommissie bestond in 2020 uit:

- de heer mr. G. Buiten, voorzitter
- de heer M. Fernhout, lid

- mevrouw drs. A. van Nimwegen-Mulder, lid

De onderwijscommissie bestond in 2020 uit:

- de heer H. Kox MA MBA, lid
- mevrouw W.S. Zwart MA, lid
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid

Conform het reglement van de Ondernemingsraad hebben in 2020 verkiezingen plaatsgevonden.

Ultimo 2020 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

uit de kiesgroep regio Hardenberg:

- Roelco Huiskes, lid
- Nilanka Augustijn, lid

uit de kiesgroep regio Hoogeveen:

- Marco de Lang (vice-voorzitter)
- Siebren Nijdam, lid

uit de kiesgroep regio Groningen:

- Johanna Albers, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom). Johanna wordt tijdelijk vervangen door Claudia van der Veen (werkzaam op locatie Boumaboulevard).
- Marije Reitsma, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Tjeerd Beijleveldt, voorzitter (werkzaam op locatie Admiraal de Ruyterlaan)
- Fred den Elzen (werkzaam op locatie Admiraal de Ruyterlaan, lid)
- Els van Schaik (werkzaam op locatie Admiraal de Ruyterlaan, lid)
- Ido Venhuizen (werkzaam op locatie Admiraal de Ruyterlaan, lid).
- Egge Knol, lid (werkzaam op locatie Kardinge)
- Aletta Buiskool, secretaris (werkzaam op locatie Boumaboulevard)
- Arjen Valk, lid (werkzaam op locatie Boumaboulevard)

uit de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering en College van Bestuur:

- De zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB is ultimo 2020 vacant. Met ingang van 2021 wordt deze zetel ingevuld door Ido Venhuizen op grond van artikel 13 lid 4 van het Reglement OR: niet-bezette zetels in een kiesgroep kunnen ingenomen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de meeste stemmen.

De Studentenraad kende in 2020 de volgende samenstellingen:

Schooljaar 2019/2020:

- Lianne Neutel (locatie Hardenberg)
- Lise Brinkhuis, lid (locaties Hardenberg/ Boumaboulevard Groningen)
- Emma Heerenveen (locatie Hoogeveen)

- Robine Engel (locatie Hoogeveen)
- Ruben Veger (locatie Kardinge, Groningen)
- Ilse de Boer, voorzitter (locatie, Kardinge, Groningen)
- Natasja van der Velde, secretaris (locatie, Kluiverboom, Groningen)
- Max Benz, vice-voorzitter (locatie Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)
- Marleen Kooij, lid (locatie Boumaboulevard, Groningen)

De volgende personen zijn ultimo 2020 lid van de Studententraad:

- Max Benz, voorzitter (locatie Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)
- Marleen Kooij, lid (locatie Boumaboulevard, Groningen)
- Fleur van der Wal, secretaris schooljaar 2020-2021 (locatie Kluiverboom, Groningen)
- Hanling Su, algemeen lid dagelijks bestuur (locatie Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)
- Demi Hoogerwerf, vice-voorzitter en penningmeester (locatie Kardinge, Groningen)

In 2020 is het regelement van de Studententraad gewijzigd, waarbij de samenstelling is gewijzigd van negen leden naar minimaal zeven en maximaal dertien leden. In december 2020 zijn verkiezingen gehouden. Daarbij zijn acht nieuwe leden verkozen.

Instellingsadviesraad

In 2020 zijn er vanwege de corona maatregelen geen bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad geweest.

Bijlage 9 (Neven) functies CvB en RvT

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

- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- lid Raad van Toezicht SKSG
- ambassadeur 'Kans 050'
- lid Raad van Toezicht NICE

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

- Bestuurslid Wad & Design

Mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

- lid Toetsingscommissie vangnet Participatiewet, ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid van het Bestuur en de Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

- voorzitter Raad van Commissarissen woningcorporatie Beter Wonen Vechtdal te Hardenberg
- voorzitter Stichting Palliatieve Terminale Ondersteuning in het Vechtdal
- lid Participatieraad Sociaal Domein gemeente Hardenberg, beëindigd medio 2020
- voorzitter Plaatselijk Belang Dedemsvaart, beëindigd in voorjaar 2020
- lid Raad van Advies Vechtdal Boert Bewust, beëindigd medio 2020

Mevrouw E. J. van Zee- Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

- bestuurder Biblionet Drenthe
- raadslid gemeente Ommen
- lid algemeen bestuur SPN

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- partner/DGA Van Groningen de Zeeuw b.v.
- voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v.

Mevrouw W.S. Punte-Zwart MA, lid Raad van Toezicht

- directeur Komvoor
- lid landelijk vakoverleg erfgoededucatie (tot 31 maart 2021)
- docent/onderzoeker Academie voor Pedagogiek en Onderwijs, Saxion Hogescholen (tot 31 juli 2020)
- voorzitter Levende Talen Nedersaksisch
- lid hoofdbestuur Vereniging voor Leraren Levende Talen
- bestuurslid Genootschap Onze Taal

De heer G. Buiten, lid Raad van Toezicht

- plv. Directeur NV NOM, Groningen
- voorzitter Stichting Assagioli, Haren
- voorzitter Stichting Vrienden van het Behouden Huys, Haren
- lid Raad van Commissarissen Nedmag Holding bv, Veendam

mevrouw A. J. M. Mulder, lid Raad van Toezicht

- directeur bedrijfsvoering Caparis
- lid raad van toezicht Exodus Noord en Oost Nederland

Bijlage 10 Realisatie Kwaliteitsafspraken

10.1 Gedetailleerd overzicht kwaliteitsafspraken december 2020

Speerpunt 1 Opleiden voor de samenleving van de toekomst

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
-------	---------------	----------------------	----------------------	------------------

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
Versterking Techniek Kansen in Techniek	Hebben we op oriëntatie gerichte programma's vmbo ontwikkeld, gericht op instroom richting technische mbo-opleidingen.	In de drie regio's zijn er diverse, op instroom techniek gerichte, oriëntatie programma's ontwikkeld samen met het bedrijfsleven en het vmbo en al geïmplementeerd, zoals Sterk Techniek Onderwijs, Skills4Future en FieldLab Practice. Ook zijn er doorlopende leerlijnen ontwikkeld met het vmbo en ingericht met regionaal relevante thema's in samenwerking met partners in de regio.	-	In Hoogeveen is voor de instroom richting technische mbo-opleidingen momenteel het duurzaamheidscentrum in ontwikkeling, o.a. met skillslab voor techniek. Het laatste half jaar van het vmbo kan straks op het mbo gevolgd worden en ook al een deel van de beroepsopleiding kan worden gevolgd waardoor bijv. versnellen mogelijk is.
Versterking Techniek Vernieuwing Techniekprogramma's	Hebben wij in ons technisch opleidingsaanbod minimaal 30% van onze opleidingen voor studenten vernieuwd. Dit aanbod sluit beter aan bij het vo en de behoefte van het bedrijfsleven.	Alle technische opleidingen zijn vernieuwd. Een deel ervan is op inhoud (bijv. actuele thema's toegevoegd) en een deel ervan op wijze van aanbod (bijv. flexibilisering, modulair aanbod). Veel van de vernieuwingen zijn gebaseerd op het principe van omgekeerd ontwerpen, waarbij partners in de regio eerst hun inbreng hebben kunnen doen en hun behoeftes zo konden worden meegenomen. De aansluiting bij het vo zit o.a. in Sterk Techniek Onderwijs en andere programma's waarin er wordt samengewerkt met het vo.	-	Door de Coronacrisis is samenwerking met het vo het afgelopen jaar minder sterk uit de verf gekomen. Dit is iets wat we voor het komende jaar weer oppakken, de eerste overleggen zijn al gepland hiervoor.
Toekomstbestendig bouwen	Hebben wij een vernieuwd curriculum Bouw BOL-niveau 4.	Het curriculum van middenkader Bouw niveau 4 is vernieuwd en afgerond. Vanuit deze vernieuwde opleiding wordt er ook al lesgegeven. Deze vernieuwing is samen met partners in de regio vormgegeven.	-	-
	Hebben wij modules bevestigingsbestendig bouwen voor meerdere technische opleidingen beschikbaar.	Modules voor bevestigingsbestendig bouwen zijn ontwikkeld en beschikbaar voor alle technische opleidingen. De modules worden ook al aangeboden.	-	-

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
	Hebben wij het curriculum Bouw niveau 2 aangevuld met het onderdeel bevestigingsbestendig bouwen.	Het curriculum van Bouw niveau 2 is aangevuld met modules van bevestigingsbestendig bouwen. Deze modules zijn ontwikkeld o.a. in samenwerking met het EPI-kenniscentrum (innovatiecentrum op het terrein van aardbevestigingsbestendig (ver)bouwen).	-	-
	Hebben wij praktijklokalen voor Bouw en Installatietechniek ingericht met de moderne technieken m.b.t. bevestigingsbestendig bouwen, energieneutraal bouwen en levensloopbestendig bouwen.	Aan de Atoomweg in Groningen zijn praktijklokalen gebouwd voor technische opleidingen en zijn ingericht met moderne technieken. Studenten maken hier ook al gebruik van. Ook hebben wij aan de Admiraal de Ruyterlaan een maker-lab ontwikkeld waar weer andere moderne technieken gebruikt worden. Beide praktijklokalen richten zich in het algemeen op duurzaamheid en hergebruik waar genoemde onderwerpen in de beloften onderdeel van zijn.	-	In Hoogeveen komen praktijklokalen met moderne technieken in het nog te ontwikkelen duurzaamheidscentrum.
Energie en Duurzaamheid	Kunnen studenten met praktijkvragen experimenteren met eigentijdse technologie rondom duurzaamheid en energiebesparing.	Studenten kunnen m.b.v. praktijkvragen experimenteren in projecten met de nieuwste technologieën op al onze locaties waar techniek wordt aangeboden, zowel op school als in het werkveld. Een voorbeeld hiervan is de FieldLab Practice Ook loopt het waterstofproject in Hoogeveen, waar het Alfa-college de ambitie heeft om niet alleen studenten op te leiden met de nieuwste technieken, maar ook personeel van partners in de regio op te leiden. Hiervoor ontwikkelen we momenteel samen met onze partners modules en certificeerbare eenheden.	-	In het duurzaamheidscentrum in Hoogeveen wat in ontwikkeling is, wordt waterstoftechniek straks ook als eigentijdse technologie aangeboden.

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
	Realiseren wij minimaal een verdubbeling van het aantal docentstages ten opzichte van 2018. Hierbij zijn docenten in bedrijven gekoppeld aan specifieke innovatieprojecten en/of vraagstukken van bedrijven voor studententeams.	Wij hebben geen verdubbeling van docentstages gerealiseerd. De bedoeling van deze belofte is wel gerealiseerd.	De bedoeling van deze belofte is om de verbinding van de docenten met het actuele werkveld te versterken. We zijn echter toe aan een door ontwikkeling van het begrip 'docentstage' en vullen dit in door structurele en betekenisvolle contacten met het werkveld, o.a. door innovatie(ve) projecten. Dit gebeurt volop en is zeker de afgelopen jaren fors toegenomen.	-
	Wordt op al onze locaties minstens 1 project uitgevoerd op het thema Energie en Duurzaamheid.	Er zijn op onze locaties meerdere projecten op dit gebied, zoals in Hogeveen en Groningen het project Tiny Houses. In Groningen doen studenten mee met een wedstrijd voor een zelfgebouwde waterstofboot of participeren in het project Duurzaam Bouwen. In Hardenberg is het project Hibertad waarbij er materiaal is ontwikkeld over duurzaam bouwen voor basisschoolleerlingen.	-	-
	Hebben wij een Community of Practice ingericht en operationeel.	Er is in Groningen een COP in de RIF FieldLab Practice operationeel. In de RIF Gas 2.0 wordt er ook d.m.v. een COP samengewerkt met bijv. andere ROC's en partners in de regio.	-	-

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
Healthy Ageing	Zijn de zorgopleidingen adequaat en worden samen met het werkveld uitgevoerd	Alle zorgopleidingen in onze regio's zijn adequaat en samen met het werkveld vormgegeven en uitgevoerd. Dit doen we bijv. door skills onderwijs door zorgverleners uit de praktijk te laten verzorgen samen met onze docenten. Maar ook Gildes, leerafdelingen of het project Leerp pad of Praktijkgestuurd leren, waarbij er bij allen (uitsluitend) les wordt gegeven op zorglocaties zoals verpleeg- en ziekenhuizen. Hierdoor leren studenten ook juist multi-level en multidisciplinair samen te werken	-	-
	Is het Alfa-college een relevante kennispartner voor Healthy Ageing in Noord- en Oost-Nederland.	Het Alfa-college is al enkele jaren relevante kennispartner op dit thema. Dit onderhouden en versterken we o.a. door participatie in netwerken als het Zorg Innovatie Forum, Netwerk Zon en de HANN.	-	-
	Nemen medewerkers verantwoordelijkheid en regie voor eigen werkplezier en gezondheid en zijn ze daarin een rolmodel voor studenten en collega's.	Deze belofte wordt gerealiseerd o.a. door te werken met het model van de School voor Ontwikkeling. Dit model wordt gebruikt bij ontwikkelgesprekken, wat bijdraagt aan het nemen van verantwoordelijkheid voor eigen werkplezier en gezondheid. Medewerkers worden met dit model gevraagd na te denken en regie te nemen over hun werkplezier en gezondheid en dit uit te dragen naar studenten en collega's. Daarnaast biedt het Alfa-college, in het kader van werkplezier en gezondheid, diverse gezonde lifestyle cursussen aan.	-	We zetten binnenkort ook op diverse locaties een positieve gezondheidscoach in.

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
Ondernemerschap	Is het lokale werkveld betrokken bij het ontwikkelen van ondernemerschap in het onderwijs in de verschillende regio's.	In alle regio's is het lokale werkveld betrokken bij ondernemerschap in het onderwijs. Zo worden er in Groningen veel nieuwe mogelijkheden gecreëerd, zoals het O2-lab wat gericht is op het versterken en verankeren van ondernemerschapsonderwijs voor Entree t/m niveau 4 opleidingen met partners uit onderwijs, bedrijfsleven en innovatiehubs. Hierbij betrekken we ook het lectoraat 'Ondernemen in verandering'. Maar ook is er de Ondernemershub in Groningen en het Startershuis DOEN in Hardenberg waar studenten als startende ondernemers begeleiding krijgen van docenten en ondernemers. Ook zijn deze ondernemers betrokken bij diverse opleidingen om ondernemerschap in het onderwijs te ontwikkelen en te verzorgen. In Hoogeveen wordt er met de Hanzehogeschool samengewerkt aan het Label Ondernemerschap, wat aangeeft hoe ondernemend ons onderwijs en onze docenten zijn. Er is ook een KOP opleiding ondernemerschap en vakmanschap in Hoogeveen in ontwikkeling waarbij partners in de regio betrokken zijn.	-	-

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
Digital Society Docenten en onderwijsinhoud	Hebben wij het concept voor de ICT-Academy en de inrichting op onze locaties klaar.	<p>Wij hebben het concept van de ICT-Academy gereed en op kleine schaal is dit ook al operationeel. Zo is er bijvoorbeeld in Hogeveen een keuzedeel data-analyse in samenwerking met de bedrijven van de ICT-Academy ontwikkeld of participeren studenten in projecten voor en met het bedrijfsleven. De ICT-Academy biedt ook plek voor ICT studenten voor stageplaatsen en gesimuleerde stageplaatsen met begeleiding van het bedrijfsleven.</p> <p>In Hardenberg heet de ICT-Academy: ICT connecting. Hierbij leveren ICT-bedrijven input voor vernieuwing van het curriculum en verzorgen ook gastlessen o.a. bij de ICT-opleidingen. In Groningen participeren we in het kader van deze belofte in de RIF 'Het nieuwe kasteel, Werkplaats voor Digitaal Vakmanschap'; een ontmoetingsplaats voor docenten, studenten en ondernemers om o.a. ICT-onderwijs en de instroom in deze opleidingen te verbeteren en te werken aan digitale vaardigheden van docenten en studenten.</p>	-	-

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
Digital Society Digitale communicatie in het onderwijs	Hebben wij een implementatieplan voor verantwoord gebruik van digitale communicatie in ons onderwijs.	Wij hebben geen implementatieplan ontwikkeld maar we zijn al volop bezig met digitale communicatie in ons onderwijs.	Digitale communicatie is, vooral door de Coronacrisis, inmiddels veel sneller dan gedacht geïmplementeerd en gerealiseerd binnen het Alfa-college. Het idee om eerst een plan te maken en dan te implementeren is door de Coronacrisis geheel verstoord. We waren gedwongen om in een veel sneller tempo de bedoeling van deze belofte te realiseren door studenten online onderwijs en begeleiding te bieden. De implementatie wordt nu werkenderwijs vormgegeven. Op basis van ervaringen van docenten en studenten en vragen vanuit de onderwijsorganisatie wordt nu steeds snel geschakeld naar gerichte ondersteuning om docenten en studenten digitaal vaardiger te maken. Zo wordt er door docenten bijv. ook geparticipeerd in het Tech Savvy programma. Ook is er nu op elke locatie een i-coach die docenten wegwijs maakt in het online lesgeven en daarin een vraagbaak is.	-

Speerpunt 2 Gelijke kansen

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken dec. 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
Toegankelijkheid	Zijn er geen signalen van studenten die om financiële redenen hun gewenste opleiding niet volgen.	Op dit moment zijn er geen signalen van studenten die om financiële redenen hun gewenste opleiding niet volgen. Er is een hardheidsclausule opgesteld waardoor nu echt elke student een tegemoetkoming kan krijgen en niemand tussen wal en schip valt.	-	-

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken dec. 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
	Wordt voor alle opleidingen waar een numerus fixus wordt gehanteerd, de plaatsing door loting bepaald.	Bij alle opleidingen waar numerus fixus wordt gehanteerd, is plaatsing bepaald door loting. Er is één uitzondering: bij doorstroom van interne kandidaten naar een verwante opleiding, krijgen interne kandidaten voorrang. Op deze interne doorstroom naar een verwante opleiding is het toelatingsbeleid aangescherpt.	-	-
	Kunnen alle onderwijsteams zich verantwoorden over de opgevoerde studiekosten.	Alle onderwijsteams hebben een kloppende leermiddelenlijsten en onderwijsteams kunnen zich verantwoorden over de opgevoerde studiekosten. De uitdaging zit in de communicatie van een enkel team naar studenten en ouders om daar 'merkloos' de leermiddelen onder de aandacht te brengen. Het afgelopen jaar was er bij één team niet sprake van 'merkloos' de leermiddelen onder de aandacht brengen. Dit team heeft dit inmiddels aangepast in hun voorlichting en communiceren nu 'merkloos' over de benodigde leermiddelen.	-	-
Doorlopende leer- en ontwikkelijnen Aansluiting vmbo-mbo	Ligt het percentage studenten op niveau 2, 3 en 4 dat na 1 jaar nog steeds staat ingeschreven of gediplomeerd is uitgestroomd (startersresultaat), in 2020 minimaal op het niveau van 2017-2018.	Het startersresultaat was voor schooljaar 17-18: niveau 2 82,3%, niveau 3 84,8%, niveau 4 84,7%. Totaal: 84,0% Het startersresultaat is voor schooljaar 19-20: niveau 2 83,6%, niveau 3 81,1%, niveau 4 85,5%. Totaal: 84,1% Vergeleken met schooljaar 17-18 betekent dat we voor niveau 2 (+1,3%) en niveau 4 (+0,8%) de beloften hebben gerealiseerd. Voor niveau 3 (-3,7%) hebben we de belofte niet behaald. Alle drie de niveaus gezamenlijk genomen hebben we wel de belofte behaald (+0,1%).	Het startersresultaat voor niveau 3 is niet gerealiseerd.	We gaan nader onderzoek doen naar startersresultaat van niveau 3. Naar aanleiding van dit onderzoek: we een plan van aanpak op om ook het startersresultaat van niveau 3 te verhogen

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken dec. 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
Doorlopende leer- en ontwikkellijnen Aansluiting havo-mbo	Hebben wij mbo-schakelprogramma's ontwikkeld die operationeel beschikbaar zijn voor havo-leerlingen die een overstap naar het mbo overwegen.	Er zijn nog geen mbo-schakelprogramma's ontwikkeld voor havo-leerlingen. Vanuit de VAVO is er wel gewerkt aan een 'vak-havo', waarbij er voor uitstromers bij havo 4 een oriëntatie- en keuze/schakelprogramma komt. Waarbij of doorstart havo/vavo of wordt ingestroomd op een beroepsopleiding in het mbo. Door de Coronacrisis heeft deze samenwerking tussen mbo/vavo en vo-scholen stilgelegen en wordt in 2021 weer opgepakt. Het streven is dat de 'vak-havo' in 2021-2022 ingezet kan worden.	Alfa-college breed is 2% van onze bol-populatie afkomstig van de havisten, een kleine doelgroep te noemen. We zijn dan ook tot inzicht gekomen dat we deze belofte willen aanvullen met de doelgroep hbo'ers die een beroepsopleiding in het mbo willen volgen. Voor de havo-leerlingen en overstappers van het hbo willen we gezamenlijk schakelprogramma's ontwikkelen en aanbieden. Hiervoor zijn al verkennende gesprekken geweest met bijv. Hanzehogeschool en is er positief gereageerd op dit plan.	In al onze regio's afspraken met hogescholen maken de overstappers van naar mbo. Daarna gezamenlijke aanpak initiëren en uitvoeren voor de havo en hbo doelgroep die de overstap naar mbo maakt.
Doorlopende leer- en ontwikkellijnen Doorstroom mbo-mbo	Percentage doorstroom: Entree 75%, niveau 2 65% en niveau 3 30%	Het huidige percentage doorstroom is: van Entree naar niveau 2 79%, van niveau 2 naar niveau 3 50% en van niveau 3 naar niveau 4 43%. Dit betekent dat we voor Entree (+4%) en niveau 3 (+13%) de beloften hebben gerealiseerd. Voor niveau 2 (-15%) ligt het percentage doorstroom nog onder de gestelde norm. Binnen het Alfa-college gebeurt er wel veel om de doorstroom te bevorderen, bijv. door aansluitende keuzedelen zoals Engels op een hoger niveau.	Wij hebben een onderzoek gedaan naar doorstroom waarin bevorderende dan wel belemmerende factoren in kaart zijn gebracht. We verwachten daarin een verklaring te vinden voor het achterblijvende percentage van niveau 2. Het onderzoek naar interne doorstroom wordt in januari 2021 afgerond en opgeleverd met een plan van aanpak.	Zo spoedig mogelijk plan van aanpak in werking stellen om doorstroom verder te bevorderen, met specifieke aandacht de doorstroom van niveau 2 naar niveau 3.
Doorlopende leer- en ontwikkellijnen Doorstroom mbo-hbo	Wordt het succes van de 1e jaars hbo-studenten die van het Alfa-college afkomstig zijn, geconsolideerd (71%).	Het gemiddelde succespercentage 1e jaars hbo over de schooljaren 17/18 en 18/19 is 71,5%. Dit betekent een consolidering en zelfs een lichte stijging (+0.5%). We streven er naar deze stijgende lijn door te zetten. De effecten van de Coronacrisis op het studiesucces zijn echter nog onbekend. Wel ondernemen we veel acties om de doorstroom naar hbo te bevorderen, bijv. door keuzedelen doorstroom hbo, excellentie-programma's maar ook door regelmatig overleg met onze hbo-partners door directie en docenten.	-	-

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken dec. 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
Loopbaanoriëntatie en – begeleiding	Beoordelen onze studenten de begeleiding met minimaal een voldoende.	Uit de JOB 2020 blijkt dat de begeleiding tijdens de opleiding door studenten als voldoende wordt beoordeeld (3,5 uit 5), evenals het nut van de LOB-lessen (3,4 uit 5); de begeleiding bij de keuze voor verder werken of leren is ook voldoende (3,1 uit 5).	-	-
	Hebben wij een gedragen integrale visie op LOB ontwikkeld.	Wij hebben nog geen integrale visie op LOB gereed. Deze is wel volop in ontwikkeling.	Doordat de visieontwikkeling op LOB in een grotere opdracht met meer aspecten (visie op leren, begeleiden, waarderen) is opgepakt, heeft dit meer tijd gekost. De visie zal vermoedelijk in het eerste kwartaal van 2021 gereed zijn. Echter een 'gedragen' visie zal vermoedelijk einde schooljaar 20-21 zijn wanneer locaties plannen hebben kunnen maken o.b.v. de nieuwe visie op LOB en ermee gaan werken.	We organiseren op locatie bijeenkomsten om de laatste input elke locatie mee te nemen op de weg naar een gedragen integrale visie LOB. We zorgen onze integrale visie LOB gereed is in het eerste kwartaal van 2021. Daarna maakt elke locatie een plan op en gaat men er mee werken zodat we ook echt een gedragen krijgen.
Versterking burgerschap	Maakt burgerschap een onderdeel uit van het curriculum van alle opleidingen.	Op elke locatie is in kaart gebracht wat er gedaan wordt aan Burgerschap. Op alle locaties en binnen alle opleidingen heeft Burgerschap een plek in het curriculum. De aandacht die er voor elke dimensie is verschilt wel per locatie.	-	Op dit moment wordt visie op Burgerschap opnieuw geformuleerd. Dit is meegenomen in een groter traject, namelijk de herijking op "leren, begeleiden, waarderen" en heeft daardoor meer tijd gevraagd. De nieuwe visie zal voorjaar 2021 gereed zijn. De doorontwikkeling van het burgerschapsprogramma zal na de vaststelling van de visie worden gerealiseerd.
Inburgering en Participatie	Krijgen statushouders en nieuwkomers binnen het Alfa-college ruim de kans zich te ontwikkelen en worden goed begeleid naar werk of vervolgstudie.	Statushouders en nieuwkomers krijgen binnen het Alfa-college volop kansen zich te ontwikkelen. We zijn voorlopers op het gebied van geïntegreerde trajecten voor statushouders. Een voorbeeld van zo'n traject is de samenwerking met Larcom, waar statushouders werken en op de werkvloer ook onderwijs en taallessen krijgen. Van daaruit worden ze begeleid naar werk of als er meer capaciteit is, worden ze op weg geholpen naar een vervolgstudie. Ook combineren we de NT2 opleiding met Entree waardoor taal en beroep direct gekoppeld worden.	-	-

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken dec. 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
	Waarderen de deelnemers het traject verzorgd door het Alfa-college met een ruim voldoende.	De deelnemers zijn over het algemeen zeer tevreden over onze trajecten. Dit krijgen we te horen van de deelnemers zelf, maar ook Blik op werk constateert dit. Het klanttevredenheidsonderzoek van Blik op werk over 2020, uitgevoerd door Panteia, gaf aan dat we gemiddeld een 8.9 scoorden.	-	-
	Is het Alfa-college de logische gesprekspartner voor de gemeenten als het gaat om scholing van statushouders en nieuwkomers; zij wordt als gesprekspartner altijd betrokken bij nieuwe initiatieven op dit gebied.	Voor al onze regio's geldt dat het Alfa-college de logische gesprekspartner is voor de gemeenten. Er zijn directe lijnen en er wordt constructief samengewerkt. Zo zijn bijvoorbeeld in Hardenberg de web-gelden voor 2021 opnieuw toegekend aan het Alfa-college, waarbij men in een vroeg stadium al de samenwerking op zocht en het Alfa-college als vanzelfsprekende partner wordt beschouwd.	-	-
	Hebben wij een begeleidingsstructuur voor anderstalige mbo-studenten ingericht zowel binnen de setting van de instelling als in de BPV.	De begeleidingsstructuur is zowel op het Alfa-college (van intake tot uitstroom) als in de BPV toereikend ingericht. Zo zijn onze docenten veelvuldig in contact en bij de BPV aanwezig, er wordt intensief samengewerkt om de studenten uit deze doelgroep goed te begeleiden. Elke begeleiding is maatwerk, het is een gepersonaliseerde methodiek, hier nemen we dan ook de tijd voor. Dit merken studenten ook, ze kunnen altijd bij hun begeleider/coach terecht. Studenten geven aan dat zij dit als zeer prettig ervaren.	-	-

Speerpunt 3 Jongeren in kwetsbare positie

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken dec. 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
-------	---------------	---------------------------	----------------------	------------------

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken dec. 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
De begeleidingsstructuur is zowel op het Alfa-college (van intake tot uitstroom) als in de BPV toereikend ingericht. Zo zijn onze docenten veelvuldig in contact en bij de BPV aanwezig, er wordt intensief samengewerkt om de studenten uit deze doelgroep goed te begeleiden. Elke begeleiding is maatwerk, het is een gepersonaliseerde methodiek, hier nemen we dan ook de tijd voor. Dit merken studenten ook, ze kunnen altijd bij hun begeleider/coach terecht. Studenten geven aan dat zij dit als zeer prettig ervaren.	Percentage vsv: Entree 27,5%, niveau 2 9,4%, niveau 3 3,5% en niveau 4 2,75%	De cijfers die we tot onze beschikking hebben zijn als volgt: Entree 17,5%, niveau 2 7,3%, niveau 3 2,5%, niveau 4 2,89%. Voor Entree (-10%), niveau 2 (-2,1%) en 3 (-1%) hebben we de beloften gerealiseerd. Alleen niveau 4 (+0,14%) scoren we iets boven de norm, zoals we die in de belofte hebben opgenomen.	De onderzoeken naar vsv zijn momenteel in een afrondende fase. We verwachten daarin een verklaring te vinden voor het iets afwijkende percentage van niveau 4. De invloed van de Coronacrisis zal ook nog duidelijk moeten worden in de vsv-cijfers, er kan mogelijk sprake zijn van uitgestelde uitval. Dit houden we nauwlettend in de gaten	Het onderzoek wordt afgerond met een plan van aanpak. We hopen zo spoedig mogelijk het plan van aanpak in werking te stellen met specifieke aandacht voor niveau 4.
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt Maatregelen BPV en werk	Is ons percentage studenten Entree en niveau 2 dat onze instelling verlaat en werk heeft gevonden (minimaal 12 uur per week), merkbaar met 5% toegenomen ten opzichte van 2018.	We hebben geen actuele cijfers t.a.v. deze belofte. DUO heeft circa 2 jaar achterstand in deze gegevens. Bovendien is vanwege AVG niet te achterhalen welke studenten van ons ROC afkomstig zijn. Wel werken we hard aan de intentie van deze belofte; er is veel gerichte aandacht voor Entree en niveau 2 studenten om ze te begeleiden naar doorstroom of werk. Bijvoorbeeld d.m.v. de inzet van jobcoaches. Door deze gerichte begeleiding zien we minder uitval bij Entree bijvoorbeeld.	Er zijn momenteel geen actuele cijfers vanwege de achterstand bij DUO en de wetgeving rondom AVG bemoeilijkt het om dit goed in beeld te krijgen.	-

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken dec. 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
	Is 80% van de studenten Entree en niveau 2 tevreden over de BPV-matching en de BPV-begeleiding.	Er is een geïntensiveerde BPV-begeleiding voor Entree en niveau 2 studenten gerealiseerd op diverse locaties. Uit de JOB 2020 blijkt dat in totaal 72% van deze doelgroep tevreden is. De beoogde 80% hebben we niet gerealiseerd.	Ondanks onze inspanning hebben we het beoogde percentage niet behaald. Niet altijd zijn de BPV-plekken beschikbaar geweest wat leidt tot onvrede rondom de matching en begeleiding. Ook door de Coronacrisis en het daardoor ontstane tekort aan stageplaatsen is hier ontevredenheid over.	We gaan de begeleiding voor deze doelgroep t.a.v. BPV verder uitbreiden op alle locaties. We gaan in gesprek met studenten om te achterhalen wat we mogelijk nog beter kunnen doen zodat de studenten meer tevreden zijn over de BPV-matching en de BPV-begeleiding. Ook zijn we in gesprek met het werkveld over de beschikbaarheid van BPV-plekken of vervangende opdrachten ook in moeilijke tijden zoals de Coronacrisis. Ook werken we aan een 'post-Corona' perspectief, waar we een inhaalslag willen realiseren.
	Zijn er in het Alfa-college merkbaar vier baanafspraken (BAB) voor studenten Entree en studenten niveau 2.	Op dit moment is er één BAB-er in dienst bij Alfa-college die een oud-student uit deze doelgroep is.	BAB-ers komen vaak op plekken als catering, schoonmaak en servicepunten, maar dat heeft door de Coronacrisis veel stilgelegd. Mede doordat begeleiding niet gewaarborgd kon worden. Daarnaast zien we dat de meeste studenten die hun diploma Entree halen doorgaan naar niveau 2. Daarnaast is onze ervaring dat studenten die uitvallen op niveau 2 vaak niet willen werken op de school waar ze zelf gestudeerd hebben.	HRM heeft een afstudeerstudent van Hanze hogeschool aangenomen en die doet onderzoek naar de inzet van BAB-ers in het Alfa-college. Ook gaat de afstudeerstudent een beleidsstuk hierop schrijven. Dit moet opleveren dat er meer BAB-ers, in ieder geval vanuit entree/niveau 2, komen.
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt Maatregelen thuiszitters	Is, in overleg met gemeenten en andere partners, de groep thuiszitters in beeld gebracht.	De groep thuiszitters is in kaart gebracht en blijkt klein te zijn. Om dit nog verder terug te dringen wordt er in Groningen bijv. actief in het Thuiszitterspact Groningen gewerkt aan dit thema. In Hoozeveer wordt er bijv. in samenwerking met de gemeente gewerkt aan het Kanstraject, waarbij thuiszittende jongeren weer schoolervaring opdoen, om daarna door te stromen naar een opleiding of naar werk.	-	-

Speerpunt 4 Onderwijsinnovatie

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken dec. 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
Hybride leeromgeving	Hebben wij een overzicht van mogelijke opleidingen en partners waar hybride onderwijs is te realiseren.	Deze belofte is gerealiseerd. Het overzicht wat gemaakt is van elke locatie geeft ook aan dat er al veel hybride onderwijs plaatsvindt en ook dat er nog ontwikkelmogelijkheden zijn. Per locatie wordt er al samengewerkt met partners om samen onderwijs te realiseren. Dit gebeurt bij een grote diversiteit aan opleidingen zoals zorg, welzijn, entree, sport & bewegen, techniek, ICT. Bijvoorbeeld gildes bij Zinn of De Hoven in Groningen. In Groningen hebben we ook het FieldLab Practice, een gemengde onderwijs-bedrijfsomgeving voor techniek opleidingen. In Hardenberg bij Larcom waar studenten vooral les krijgen op de werkvloer van onze docenten. In Hoogeveen zijn studenten in het ziekenhuis van Treant of verpleeghuizen van NNCZ of Westerkim werkzaam waar op locatie lesgegeven wordt en tegelijk ook stage wordt gelopen. Studenten werken zo in de reële beroepspraktijk of op school met echte vraagstukken vanuit de beroepspraktijk.	-	In Hoogeveen komt het duurzaamheidscentrum wat straks ook fungeert als hybride leeromgeving. In Groningen wordt de Business School ontwikkeld en waar gestreefd wordt naar een duale/hybride manier van opleiden.

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken dec. 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
	Voelen docenten zich meer vertrouwd in de samenwerking met het bedrijfsleven.	We zien dat steeds meer wordt samengewerkt met het bedrijfsleven door onze docenten. Uit een onderzoek naar relatiemanagement (begin 2020) en het recente overzicht (dec 2020) van hybride onderwijs per locatie blijkt dat de mate en intensiteit wel per locatie en opleiding verschilt. De mate van vertrouwen in deze samenwerking verschilt dus ook vanzelfsprekend per team en per docent maar we zien wel een toename van vertrouwen in deze samenwerking. Docenten geven bijvoorbeeld aan dat samenwerking met partners in de regio eigenlijk een natuurlijk onderdeel geworden is van het onderwijs. Over en weer weet men elkaar te vinden. Ook geven docenten aan dat deze manier van samenwerken echt toegevoegde waarde heeft en dat ze er zelf ook van leren.	-	-

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken dec. 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
<p>We zien dat steeds meer wordt samengewerkt met het bedrijfsleven door onze docenten. Uit een onderzoek naar relatie management (begin 2020) en het recente overzicht (dec 2020) van hybride onderwijs per locatie blijkt dat de mate en intensiteit wel per locatie en opleiding verschilt. De mate van vertrouwen in deze samenwerking verschilt dus ook vanzelfsprekend per team en per docent maar we zien wel een toename van vertrouwen in deze samenwerking. Docenten geven bijvoorbeeld aan dat samenwerking met partners in de regio eigenlijk een natuurlijk onderdeel geworden is van het onderwijs. Over en weer weet men elkaar te vinden. Ook geven docenten aan dat deze manier van samenwerken echt toegevoegde waarde heeft en dat ze er zelf ook van leren.</p>	<p>Hebben wij de uitkomsten van het onderzoek naar mogelijkheden van flexibilisering omgezet in een plan van aanpak.</p>	<p>Er is onderzocht wat er speelt op de locaties m.b.t. flexibilisering in bijv. studieduur en instroommomenten. Elke locatie geeft momenteel een eigen invulling aan flexibilisering. Echter een duidelijke visie op leren om flexibilisering verder en meer uniform vorm te geven ontbrak nog. Deze visie is momenteel in ontwikkeling en wordt afgerond januari 2021.</p> <p>In deze visie is onze zienswijze op flexibel en gepersonaliseerd leren beschreven. In vervolg op deze visie worden ontwerpcriteria en onderwijs-standaarden ontwikkeld en een bijbehorend plan van aanpak. Deze geven verder richting aan het flexibiliseren van ons onderwijs.</p>	<p>Het plan van aanpak is nog in ontwikkeling. Wij hebben de tijd genomen om een bredere visie binnen het Alfa-college te formuleren op leren, begeleiden en waarderen. Vanuit deze visie kan flexibilisering straks nog beter worden vormgegeven.</p>	<p>Zo spoedig mogelijk het plan van aanpak opstellen en in werking stellen.</p>

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken dec. 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
	Zijn de uitkomsten van het onderzoek onder stakeholders naar relevante aanvullingen m.b.t. keuzedelen beschikbaar.	Alfa-college breed is onderzoek gedaan naar onze keuzedelen. Ook zijn hier interne en externe stakeholders bij betrokken. De uitkomsten van dit onderzoek zijn gebruikt om het keuzedelen aanbod te verbreden en de organisatie rondom keuzedelen aan te passen. Ook is er een visie op keuzedelen ontwikkeld. Binnen het Alfa-college loopt het project keuzedelen waarbij alle locaties werken aan en met keuzedelen welke zijn afgestemd op de behoeftes van onze stakeholders waardoor er bijvoorbeeld meer crossovers mogelijk zijn. Een aantal locaties werkt al met een keuzedelengids wat zorgt voor overzicht in het aanbod keuzedelen zodat de student nog beter keuzedelen kan kiezen die bij de student passen.	-	-
Leven Lang Ontwikkelen	Hebben wij de Y-monitor ontwikkeld.	Wij hebben geen Y-monitor ontwikkeld maar we participeren in de landelijke monitor van de mbo-raad.	Op het moment van het opstellen van de Kwaliteitsagenda was de ontwikkeling van de monitor die door de mbo-raad ontwikkeld werd in een pril stadium en hebben we besloten om een eigen monitor te ontwikkelen, de zogenaamde Y-monitor. Door de tijd ingehaald heeft het Alfa-college zich aangesloten bij de alumni-monitor, zoals deze door de mbo-raad is ontwikkeld. Deze landelijke monitor is afgenomen en geeft aanleiding om de resultaten van het onderzoek mee te nemen in beleidsvorming rondom onze verbinding met alumni.	Beleid ontwikkelen t.a.v. verbinding met alumni.

Thema	Beloften 2020	Stand van zaken dec. 2020	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
	Hebben wij aanvullend aanbod voor opleidingsmodulen (waaronder keuzedelen) en educatieve trajecten ontwikkeld.	Dit aanvullende aanbod is er en is tevens continu in ontwikkeling en gebeurt zoveel mogelijk in samenwerking met het partners in de regio. Er zijn bijv. keuzedelen ter voorbereiding op de pabo en instroom naar het hbo. Bij educatieve trajecten valt te denken aan digitale vaardigheden niveau 1 en 2 of geïntegreerde trajecten Entree-NT2. Ook worden trajecten met andere ROC's ontwikkeld voor LLO van niveau 1 tot en met niveau 4.	-	-
	Zijn delen van opleidingsprogramma's (waaronder ook keuzedelen) certificeerbaar.	Er zijn steeds meer delen van opleidingen certificeerbaar. Onze ervaringen hiermee zijn positief. In Hoogeveen, Hardenberg en Groningen lopen ook pilots met certificeerbare keuzedelen. De locaties blijven bezig hun aanbod mbo-certificaten uit te breiden. Met name op het gebied van zorg en ICT is het aanbod uitgebreid.	-	-
	Kunnen werkenden en niet-werkenden via de 3e leerweg worden ingeschreven.	Deze belofte wordt gerealiseerd, werkenden en niet-werkenden kunnen via de 3e leerweg worden ingeschreven, maar dit wordt nog niet op grote schaal ingezet. Deze ambitie hebben we wel en zullen we in de komende jaren verder oppakken. De 3e leerweg sluit aan bij ons aanbod mbo-certificaten en inschrijvingen vanuit de pilot praktijkleren (praktijkverklaringen).	-	-

10.2 Betrokkenheid studenten, docenten, partners in de regio en interne stakeholders bij de Kwaliteitsagenda

Betrokkenheid studenten

Studenten zijn de corebusiness van het Alfa-college. Het is voor ons dan ook meer dan vanzelfsprekend dat de studenten centraal staan in de Kwaliteitsagenda. Studenten zullen de Kwaliteitsagenda niet als zodanig kennen, maar wel de uitwerkingen van de thema's in ons dagelijkse onderwijs en hun betrokkenheid daarbij. Zo zien studenten bijvoorbeeld steeds meer vormen van hybride onderwijs in hun opleidingen. We werken daarin nauw samen met partners in de regio om de opleidingen zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij het

actuele werkveld. Door deze nauwe samenwerking merken studenten ook dat ze bijvoorbeeld bij de opleidingen voor techniek werken met de nieuwste technieken en er steeds weer nieuwe modules ontwikkeld worden die inspelen op actuele thema's bijvoorbeeld op het gebied van duurzaamheid. Bij dergelijke ontwikkelingen betrekken we de studenten ook om te luisteren naar hun ideeën en ervaringen. Dit doen we bijvoorbeeld in studentenarena's maar ook door het afnemen, analyseren en weer bespreken van deelnemerstevredenheidsonderzoeken. In het kader van bijvoorbeeld het thema LLO betrekken we ook onze alumni. Deze groep willen we nog beter in beeld krijgen om zo nog meer aan te sluiten op hun wensen en behoeften

Betrokkenheid docenten

Elke themaregisseur is verantwoordelijk voor diverse thema's met bijbehorende beloften en maatregelen uit de Kwaliteitsagenda. Ondanks dat een themaregisseur gepositioneerd is op één locatie, is de Kwaliteitsagenda integraal opgepakt door alle thema's een plek te geven in de locatieplannen. Deze locatieplannen worden weer vertaald naar teamplannen en zodoende wordt eigenlijk aan alle thema's van de Kwaliteitsagenda gewerkt. Docenten spelen een belangrijke rol in de uitvoering van de maatregelen en zodoende in het realiseren van de beloften uit de Kwaliteitsagenda. Docenten zijn bijvoorbeeld actief betrokken bij het thema Versterking Techniek door samen te werken met vo-scholen en partners in de regio om het technisch opleidingsaanbod te vernieuwen. Als het bijvoorbeeld gaat om Loopbaanoriëntatie- en begeleiding is elk opleidingsteam hiermee bezig. Los van de integrale visie waar we op korte termijn vanuit willen gaan werken, zijn teams volop bezig studenten individueel te begeleiden in hun loopbaan. Zo is er nog een veelheid aan thema's uit de Kwaliteitsagenda die direct raken aan de werkzaamheden van onze docenten en hadden hier van elk thema wel voorbeelden kunnen staan, veel ervan is ook te lezen in het overzicht van de beloften in [bijlage 10.1](#). Hun inzet is daarmee ontzettend belangrijk en waardevol, niet alleen om ambities uit de Kwaliteitsagenda te realiseren, maar vooral voor onze studenten.

Betrokkenheid partners in de regio

Uit bovenstaande mag duidelijk zijn dat de realisatie van de ambities uit de Kwaliteitsagenda nooit zonder actieve participatie van partners in de regio lukt. We zijn dan ook heel blij met de betrokkenheid van en constructieve samenwerking met tal van bedrijven, instellingen en overheden uit diverse sectoren. Het gaat vaak om samenwerking in projecten of leerafdelingen bijvoorbeeld in de zorg bij het UMCG of Martini of in de techniek in samenwerking met bijvoorbeeld Nijestee. Of waar het gaat om het versterken en verankeren van ondernemerschap in het onderwijs zijn lokale ondernemers bereid om studenten hierin les te geven en te ondersteunen bij het starten van hun eigen onderneming. Zo zien we ook bij het thema Inburgering en Participatie door de goede samenwerkingen prachtige ontwikkelkansen voor statushouders en nieuwkomers. Bijvoorbeeld bij Larcom waar statushouders werken, er samen pauze wordt gehouden en er zodoende met Nederlands wordt geoefend, maar waar er ook onderwijs wordt verzorgd op de werkvloer in samenwerking met het bedrijf. Ook hierbij, evenals bij andere thema's uit de Kwaliteitsagenda (bijvoorbeeld thuiszitters), is de samenwerking met de overheid/gemeenten van belang. Deze opsomming is slechts een klein gedeelte van alle projecten en samenwerking met onze partners in de regio. Deze samenwerkingen blijven we de komende jaren alleen maar verder uitbreiden.

Betrokkenheid interne stakeholders

Studentenraad

Naast alle individuele studenten, die op een manier wel te maken krijgen met de uitwerking van de Kwaliteitsagenda, betrekken we onze Studentraad (SR) actief bij de Kwaliteitsagenda. Dit is al ontstaan bij de start van de Kwaliteitsagenda waarbij de SR is gevraagd om mee te denken over relevante thema's. En ook gedurende de looptijd van de Kwaliteitsagenda spreekt het College van Bestuur, de portefeuillehouder Kwaliteitsagenda namens de directeuren, samen met de coördinator van de Kwaliteitsagenda twee keer per jaar met de SR over de voortgang van de Kwaliteitsagenda. De SR ontvangt het document waarmee ook het College van Bestuur geïnformeerd wordt, vergelijkbaar met [bijlage 10.1](#), waarin per belofte de stand van zaken wordt weergegeven en er middels een kleurcodering aan wordt gegeven wat de stand van zaken is. We spreken met de SR over de beloften die goed lopen, maar ook over de beloften waar we nog achterlopen op de realisatie, en we gaan in gesprek over wat we gaan doen. De SR geeft aan tevreden te zijn met de thema's waar we aan werken in de Kwaliteitsagenda. Ook is de SR tevreden over de voortgang tot dusver. Verder geeft de SR aan vooral geïnteresseerd te zijn in de beloften die direct betrekking hebben op studenten, zoals thema's uit het speerpunt Jongeren in kwetsbare positie, maar ook de betrokkenheid en afstemming met partners in de regio om de opleidingen zo actueel mogelijk te maken. Zo zien ze bijvoorbeeld ook dat het thema flexibilisering steeds meer uitgewerkt wordt bij opleidingen; er is meer te kiezen en dat spreekt de studenten aan! Wel geven ze het Alfa-college mee dat we alert moeten zijn op minder assertieve studenten. Wij waarderen deze betrokkenheid van de SR enorm, zij zijn voor ons een belangrijke interne stakeholder en we nemen hun vragen en input mee. We blijven elkaar twee keer per jaar spreken over de voortgang en wanneer een extra overlegmoment wenselijk is, plannen we dit in.

Ondernemingsraad

Los van de geweldige inzet door opleidingsteams en individuele docenten, is de Ondernemingsraad (OR) ook een belangrijke interne stakeholder voor ons. Bij aanvang van de huidige Kwaliteitsagenda en de start van de nieuwe strategische koers heeft de OR diverse thema's hoog op de agenda gezet en volgen ze met extra interesse. Dit gaat bijvoorbeeld over energie en duurzaamheid, maar ook over de hele verandering van flexibilisering en LLO in het Alfa-college. De OR spreekt twee keer per jaar met de portefeuillehouder Kwaliteitsagenda namens de directeuren en met de coördinator van de Kwaliteitsagenda over de voortgang van de Kwaliteitsagenda. De OR ontvangt het document waarmee ook het College van Bestuur geïnformeerd wordt, vergelijkbaar met [bijlage 10.1](#), waarin per belofte de stand van zaken wordt weergegeven en er middels een kleurcodering aan wordt gegeven wat de stand van zaken is. De OR volgt met interesse de ontwikkelingen van de Kwaliteitsagenda en geeft gevraagd en ongevraagd feedback op deze voortgang. De OR geeft aan dat de inhoud van de Kwaliteitsagenda aanspreekt en dat het relevante thema's zijn. Ook geeft de OR aan dat op de thema's over het algemeen voldoende voortgang zichtbaar is. De terugkoppeling in de interne rapportage kan soms concreter geven zij aan. Ook vindt de OR het belangrijk dat er duidelijk wordt gecommuniceerd intern, dat collega's worden meegenomen in ontwikkelingen en dat zij ruimte hebben om mee te denken. We zijn blij met de positief kritische samenwerking met de OR. De aandachtspunten die benoemd worden, nemen we mee in de periode die voor ons ligt. Ook zullen we in de komende periode de OR vaker spreken in kleinere setting, waarbij we telkens in gesprek gaan over een bepaald thema uit de Kwaliteitsagenda.

Raad van Toezicht

Bij de monitoring van de Kwaliteitsagenda betrekken we tevens onze Raad van Toezicht (RvT) als interne stakeholder. De RvT is bij aanvang van de Kwaliteitsagenda betrokken als interne stakeholder in het proces van het ontwikkelen en tot stand komen van de strategische koers, waar de Kwaliteitsagenda direct op aan sluit. De RvT volgt met belangstelling en is tevreden over de voortgang van de realisatie van de

Kwaliteitsagenda. De RvT ontvangt daarvoor het document waarmee ook het College van Bestuur geïnformeerd wordt, vergelijkbaar met [bijlage 10.1](#), waarin per belofte de stand van zaken wordt weergegeven en er middels een kleurcodering aan wordt gegeven wat de stand van zaken is. We informeren de RvT op deze wijze twee keer per jaar over de voortgang van de Kwaliteitsagenda. De portefeuillehouder Kwaliteitsagenda namens de directeuren gaat over deze voortgang minimaal één keer per jaar in gesprek met de onderwijscommissie van de RvT. De RvT hecht belang aan een samenhang tussen de strategische koers en de Kwaliteitsagenda. Daarnaast benadrukt de RvT het belang van onderling leren en delen, in ieder geval in relatie tot de onderwerpen in de Kwaliteitsagenda. Tijdens het jaarlijkse gesprek met de RvT is dit ook onderwerp van gesprek geweest. De RvT geeft aan dat ze op dit vlak ook positieve ontwikkelingen ziet. De positief kritische blik van de RvT en het meedenken over de Kwaliteitsagenda vinden we belangrijk. De input van de RvT nemen we weer mee in onze uitvoering en organisatie van de Kwaliteitsagenda.

10.3 Bijlage Verantwoording middelen

Uit [bijlage 10.1](#) blijkt dat de meeste beloften zijn gerealiseerd en dat we soms al met beloften van de tweede termijn bezig zijn. De bijbehorende maatregelen zijn uitgevoerd zoals ze zijn beschreven in onze Kwaliteitsagenda of zijn in aangepaste vorm uitgevoerd. De middelen zijn ingezet in overeenstemming met onze begroting; soms lopen we iets voor en soms lopen we iets achter op de inzet van middelen maar worden de begrote middelen alsnog ingezet.

In de financiële jaarrekening is de verantwoording van de financiën opgenomen.

1. Balans per 31-12-2020 na
resultaatsbestemming

Balans per 31-12-2020 na resultaatsbestemming

		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
Vaste activa			
1.1.2	Materiële vaste activa		
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	70.505.380	68.095.781
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	9.889.699	8.274.687
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	130.094	139.486
1.1.2.5	Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald	4.000.908	1.910.678
		<u>84.526.080</u>	<u>78.420.632</u>
1.1.3	Financiële vaste activa	8.690.581	8.858.199
	Totaal vaste activa	<u>93.216.661</u>	<u>87.278.831</u>
Vlottende activa			
1.2.2	Vorderingen		
1.2.2.1	Debiteuren algemeen	461.650	622.077
1.2.2.4	Vorderingen op groepsmaatschappijen	398.029	533.109
1.2.2.7	Vorderingen op deelnemers	831.601	704.524
1.2.2.8	Overige overheden	2.659.774	2.120.313
1.2.2.10	Overige vorderingen	235.318	10.803
1.2.2.15	Overige overlopende activa	784.009	849.884
1.2.2.16	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	312.090-	267.530-
		<u>5.058.291</u>	<u>4.573.180</u>
1.2.4	Liquide middelen	30.206.512	30.762.873
	Totaal vlottende activa	<u>35.264.803</u>	<u>35.336.053</u>
	Totaal activa	<u>128.481.464</u>	<u>122.614.884</u>

		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen		
2.1.1.1	Algemene reserve	62.019.659	56.913.202
2.1.1.2	Bestemmingsreserve publiek	2.477.328	2.407.681
2.1.1.3	Bestemmingsreserve privaat	488.875	561.416
2.1.1.8	Statutaire reserves	1.066	1.066
		64.986.928	59.883.365
2.2	Voorzieningen		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	7.031.546	6.275.742
2.3	Langlopende schulden	26.416.509	37.212.384
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.3	Schulden aan krediteinstellingen	12.042.254	2.248.377
2.4.7	Vooruit gefactureerde termijn projecten	4.031.357	2.120.343
2.4.8	Crediteuren	3.162.750	2.996.118
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.551.805	3.705.171
2.4.10	Pensioenen	1.035.411	1.043.117
2.4.12-19	Overlopende passiva	6.222.905	7.130.267
		30.046.482	19.243.393
	Totaal passiva	128.481.464	122.614.884

Staat van Baten en Lasten over 2020

	31-12-2020	begroting 2020	31-12-2019
	EUR	EUR	EUR
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	110.076.244	107.473.961	105.087.190
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1.747.535	1.903.140	1.938.780
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	278.886	130.000	216.062
3.4 Baten werk in opdracht van derden	4.370.456	4.163.350	5.478.294
3.5 Overige baten	2.387.171	3.301.970	4.065.202
Totaal baten	118.860.292	116.972.421	116.785.528
Lasten			
4.1 Personeelslasten	88.309.467	85.861.701	86.453.909
4.2 Afschrijvingen	6.106.754	7.095.580	4.638.861
4.3 Huisvestingslasten	6.214.342	7.923.330	5.986.390
4.4 Overige lasten	12.487.524	15.372.310	13.914.419
Totaal lasten	113.118.087	116.252.921	110.993.579
Saldo baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	5.742.205	719.500	5.791.949
6 Financiële baten en lasten	638.642-	719.500-	661.030-
8 Resultaat deelnemingen	0	0	11.343-
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	638.642-	719.500-	672.373-
Totaal resultaat	5.103.563	-??	5.119.576

Kasstroomoverzicht 2020

	31-12-2020	31-12-2019
	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	5.742.205	5.826.205
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	6.106.754	4.638.861
Mutaties voorzieningen*	800.364	412.463
Overige balansmutaties **	228.667	0
Veranderingen in vlottende middelen:		
Vorderingen	529.671-	1.271.206-
Schulden	10.782.382	941.135
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	23.130.700	10.547.458
Ontvangen interest	126	1.196
Betaalde interest	638.768-	696.482-
	638.642-	695.286-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	22.492.058	9.852.172
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	10.923.957-	11.233.309-
Crediteuren inzake investeringen	20.707	1.120.645
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	0
Investerings in deeln. en/of samenwerkingsverb.	0	0
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	10.903.250-	10.112.663-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	0	0
Aflossing langlopende schulden	2.545.168-	2.388.121-
Mutaties Langlopende schulden	9.600.000-	0
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	12.145.168-	2.388.121-
Mutatie liquide middelen	556.361-	2.648.612-

Toelichting:

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

* In de mutatie voorzieningen is tevens de mutatie van de voorziening dubieuze debiteuren verantwoord. In de mutatie vorderingen is mutatie van de voorziening dubieuze debiteuren buiten beschouwing gelaten

** Bestaat uit resultaat deelneming en de balanscorrectie onder Materiële vaste Activa en Langlopende Leningen en is onder deze categorie opgenomen in verband met aansluiting op de EFJ (Elektronisch Financiële Jaarrekening).

Grondslagen voor de jaarrekening

Algemeen

Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland is statutair gevestigd op Boumaboulevard 573, 9723 ZS GRONINGEN en is ingeschreven bij het Handelsregister Kamer van Koophandel onder nummer 41011946.

De jaarrekening is opgesteld op basis van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO), waar overeenkomstig de basis van Titel 9 van Boek 2 BW van toepassing is verklaard met uitzondering van de artikelen zoals opgenomen in artikel 2 en 3 van de RJO. Deze jaarrekening is op basis van een continuïteitsveronderstelling opgesteld.

De jaarrekening is opgemaakt op 17 juni 2021.

Oordelen, schattingen, veronderstellingen en onzekerheden

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding zich diverse oordelen en schattingen. Onzekerheid omtrent deze schattingen en veronderstellingen kan resulteren in materiële aanpassingen van de jaarrekening in toekomstige jaren.

Materiële vaste activa (MVA)

De MVA worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs minus eventuele investeringssubsidies, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen hierover. Er zijn geen rentekosten in de materiële vaste activa opgenomen.

Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode en zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur. De economische levensduur wordt herzien als zich gewijzigde omstandigheden voordoen of nieuwe informatie beschikbaar komt ten aanzien van de gebruiksduur. De afschrijving wordt beëindigd bij buitengebruikstelling. Gebruiksgoederen met een aanschafwaarde vanaf € 1.000,- incl. BTW worden als investering verantwoord indien ze voor activering in aanmerking komen.

De jaarlijkse afschrijvingspercentages bedragen voor:

	Afschrijvingspercentages
Gebouwen	2,5% ,5%, 10,0%, 20,0%
Terreinen	0,00%
Andere vaste bedrijfsmiddelen	Afhankelijk van de looptijd van het huurcontract
Inventarissen en apparatuur	6,25%, 10%, 25%

Wij hanteren voor nieuwbouw standaard een afschrijvingspercentage van 2,5%. Voor nieuwbouw bij bestaande panden, waarmee de capaciteit wordt vergroot, wordt een afschrijvingspercentage van 5% gehanteerd. Voor verbouwingen bij bestaande panden wordt 10% als afschrijvingspercentage gehanteerd. Tot slot wordt voor noodgebouwen en tijdelijke voorzieningen 20% gehanteerd als afschrijvingspercentage.

De verwerking van kosten voor groot onderhoud aan gebouwen en terreinen geschiedt door activering van deze kosten. De resterende boekwaarde van de te vervangen bestanddelen wordt als gedesinvesteerd beschouwd en ineens ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

Investerings in huurpanden worden geactiveerd. Het afschrijvingspercentage van deze investeringen is 'Afhankelijk van de looptijd van het huurcontract'.

Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Per verslagdatum wordt beoordeeld of er aanwijzingen zijn (buiten gebruik stellen, ongunstige marktomstandigheden e.d.) dat een actief een bijzondere waardevermindering heeft ondergaan. Indien een dergelijke aanwijzing aanwezig is of indien de jaarlijkse toetsing op bijzondere waardevermindering van een actief vereist is, wordt een schatting gemaakt van de realiseerbare waarde van het actief. De realiseerbare waarde van een actief is de hoogste van de reële waarde van een actief minus verkoopkosten of de bedrijfswaarde. Indien de boekwaarde van een actief de realiseerbare waarde overschrijdt, wordt het actief geacht een bijzondere waardevermindering te hebben ondergaan en wordt dit afgewaardeerd tot de realiseerbare waarde.

Indien een materieel vast actief buiten gebruik wordt gesteld, worden bijzondere waardeverminderingverliezen in aanmerking genomen. Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht. De bate of last die voortvloeit uit de desinvestering wordt in de winst-en-verliesrekening verwerkt.

Fouterstel

In 2019 is de waardering van de leaseverplichting CapGemini € 0,5 mln. te hoog gewaardeerd. Deze waardering is in 2020 gecorrigeerd in de Materiële vaste Activa alsmede onder de Langlopende schulden waar de leaseverplichting is opgenomen. Het effect op het resultaat betreft € 0,1 mln. en is in 2020 verwerkt in de staat van baten en lasten.

Op basis van kwalitatieve overwegingen is vastgesteld dat er bij deze fout geen sprake is van een fout met een materieel effect.

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.

Schattingswijziging voorzieningen

Jaarlijks wordt, ten behoeve van het bepalen van de contante waarde, de disconteringsvoet geüpdatet voor de voorzieningen Ambtsjubileum en Duurzame inzetbaarheid. De wijziging van de disconteringsvoet heeft een invloed op de schatting ten opzichte van de schatting van voorgaand jaar. De financiële impact van deze schattingswijziging is voor beide voorzieningen berekend door de voorzieningen per 2020 contact te maken tegen de disconteringsvoet 2019 (0,261%) én de disconteringsvoet 2020 (-/ 0,25%). De financiële impact is als volgt:

	Contante waarde (o.b.v. disconteringsvoet 2019)	Contante waarde (o.b.v. disconteringsvoet 2020)	Δ
Ambtsjubileum	€1.558.247	€1.675.558	€117.311
Duurzame inzetbaarheid	€2.130.486	€2.183.631	€53.145

Tevens wordt voor de voorziening Duurzame inzetbaarheid een gebruikmakingskans gehanteerd welke wordt gebaseerd op het werkelijke gebruik van de regeling sinds het bestaan van de regeling. In 2019 werd een gebruikmakingskans gehanteerd van 24%. In 2020 is een gebruikmakingskans gehanteerd van 26,96%. Het effect van deze schattingswijziging is € 136.758.

De voorziening transitievergoeding betreft een reservering voor de wettelijke te betalen transitievergoeding aan medewerkers met een "tijdelijk" contract. Bij de berekening van deze voorziening in 2019 is er van uit gegaan dat 21% van de tijdelijke contracten niet zal worden verlengd op basis van het gemiddelde van de afgelopen 3 boekjaren. In 2020 is dit percentage aangepast naar 19% op basis van de afgelopen 4 boekjaren. Het effect van deze schattingswijziging is € 8.062.

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 volgens de effectieve-rentemethode

De geamortiseerde kostprijs is het bedrag waarvoor een financieel actief of financiële verplichting bij de eerste verwerking in de balans wordt opgenomen, verminderd met aflossingen op de hoofdsom, vermeerderd of verminderd met de via de effectieve-rentemethode bepaalde cumulatieve amortisatie van het verschil tussen dat eerste bedrag en het aflossingsbedrag en verminderd met eventuele afboekingen (direct, dan wel door het vormen van een voorziening) wegens bijzondere waardeverminderingen of oninbaarheid.

Niet langer in de balans opnemen van financiële activa en verplichtingen

Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle, of nagenoeg alle, rechten op economische voordelen en alle, of nagenoeg alle, risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen; en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Lease

De beoordeling of een overeenkomst een lease bevat, vindt plaats op grond van de economische realiteit op het tijdstip van het aangaan van het contract. Het contract wordt aangemerkt als een leaseovereenkomst als de nakoming van de overeenkomst afhankelijk is van het gebruik van een specifiek actief of de overeenkomst het recht van het gebruik van een specifiek actief omvat.

In geval van financiële leasing (waarbij de voor- en nadelen verbonden aan de eigendom van het lease-object geheel, of nagenoeg geheel, door de lessee worden gedragen) worden het lease-object en de daarmee samenhangende schuld bij het aangaan van de overeenkomst in de balans verwerkt tegen de reële waarde van het lease-object op het moment van het aangaan van de leaseovereenkomst of, indien dit lager is, tegen de contante waarde van de minimale leasebetalingen. De initiële directe kosten van de lessee worden opgenomen in de eerste verwerking van het actief. De leasebetalingen worden gesplitst in rentelasten en aflossing van de uitstaande verplichting, waarmee een constante rentevoet wordt bereikt over de resterende netto-verplichting.

Het geactiveerde lease-object wordt afgeschreven over de kortste termijn van de leaseperiode of de gebruiksduur van het object, in geval er geen redelijke zekerheid is dat de lessee aan het einde van de leaseperiode eigenaar wordt.

In geval van operationele leasing worden de leasebetalingen lineair over de leaseperiode ten laste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

Rijksbijdragen

De rijksbijdrage (lumpsum) wordt op basis van de jaarlijkse toekenning in de staat van baten en lasten van het desbetreffende verslagjaar verwerkt.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Overige overheidsbijdragen en subsidies worden op basis van subsidietoekenning in de staat van baten en lasten van de genoemde periode in de subsidietoekenning verwerkt. Zie hiervoor tevens de waarderingsgrondslagen die zijn vermeld onder de kortlopende schulden en overlopende passiva. Indien significante subsidies in het verslagjaar zijn ontvangen is als toelichting op de staat van baten en lasten opgenomen wat de subsidievoorwaarden zijn en, indien van toepassing, in hoeverre subsidieafrekeningen nog niet door de subsidieverlener zijn goedgekeurd.

Overige baten en overige opbrengsten

Overige baten en overige opbrengsten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Verlenen van diensten

Indien het resultaat van een transactie aangaande het verlenen van een dienst betrouwbaar kan worden geschat en ontvangst van de opbrengst waarschijnlijk is, wordt de opbrengst met betrekking tot die dienst verwerkt naar rato van de verrichte prestaties. De mate waarin de diensten zijn verricht, wordt gebaseerd op de tot balansdatum in het kader van de dienstverlening gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen van waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben. (Voorzienbare) verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het boekjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden en wordt voldaan aan de voorwaarden voor het opnemen van voorzieningen.

Personeel

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst en-verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit. Een verplichting wordt opgenomen indien het Alfa-college zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden om een ontslag- of transitievergoeding te betalen.

Pensioenen

Het Alfa-college heeft zijn pensioenen ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds ABP. De regeling betreft een toegezegde bijdrageregeling. De rechtspersoon heeft ingeval van tekorten bij het Bedrijfstakpensioenfonds geen andere verplichting dan toekomstige hogere premies.

De pensioengrondslag is gebaseerd op het middelloon. Jaarlijks bepaalt het bestuur van het ABP of er een indexatie kan plaatsvinden. De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2020 bedroeg 93,2%¹. Als gevolg van wijziging in de regelgeving voor de nieuwe pensioenfondsen heeft het ABP een nieuw herstelplan ingediend bij zijn toezichthouder, De Nederlandsche Bank (DNB). Het uitgangspunt in dit herstelplan is dat de dekkingsgraad eind 2026 boven de vereiste 128% ligt.

De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord.

¹Bron: <https://www.abp.nl/over-abp/financiele-situatie/dekkingsgraad/>

Rente

Rente wordt toegerekend aan de opeenvolgende verslagperioden naar rato van de resterende hoofdsom. (Dis)agio en aflossingspremies worden als rentelast aan de opeenvolgende verslagperioden toegerekend zodanig dat tezamen met de over de lening verschuldigde rentevergoeding de effectieve rente in de winst-en-verliesrekening wordt verwerkt en uit de balans (per saldo) de amortisatiewaarde van de schuld blijkt. Periodieke rentelasten en soortgelijke lasten komen ten laste van het jaar waarover zij verschuldigd worden.

Resultaat

Op basis van bovenstaande waarderingsgrondslagen wordt het over het verslagjaar behaalde exploitatieresultaat toegevoegd aan de algemene reserve, waarna op grond van bestuursbesluit(en) een toedeling kan plaatsvinden aan bestemmingsreserves. 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. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en ontvangen dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Mutaties in investeringscrediteuren worden gecorrigeerd aangezien de kasstromen uit hoofde van investeringen in materiële vaste activa afzonderlijk onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten wordt gepresenteerd.

Transacties waarbij geen ruil van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten. De ontvangst uit hoofde van een sale and financial leaseback-transactie wordt gepresenteerd als een ontvangst uit hoofde van financieringsactiviteiten.

5 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

Vaste activa

1.1.2 Materiële vaste activa

	aanschafprijs 01-01-2020	afschrijving cumulatief 01-01- 2020	boekwaarde 01-01-2020	investeringen 2020	mutatie 2020	afschrijving 2020	boekwaarde 31-12-2020
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	110.955.229	42.859.449	68.095.780	1.608.139	4.633.391	3.831.930	70.505.380
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	37.339.524	30.792.517	6.547.007	2.575.042	0	1.562.127	7.559.922
Lease Capgemini (0050; jr 2010-2013)	1.059.179	1.059.179	0	0	0	0	0
Project Capgemini	4.137.020	4.137.020	0	0	0	0	0
Lease Capgemini (0071; jr 2014-2020)	5.648.373	3.920.692	1.727.681	1.810.592	522.348-	686.148	2.329.777
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	419.112	279.625	139.487	17.155	0	26.549	130.094
1.1.2.5 Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald	1.910.678	0	1.910.678	6.723.621	4.633.391-	0	4.000.908
Materiële vaste activa	161.469.115	83.048.482	78.420.633	12.734.549	522.348-	6.106.754	84.526.080

Toelichting:

1.1.2.1 Gebouwen en terreinen

In de post gebouwen en terreinen is opgenomen de reguliere investeringen en afschrijvingen. De mutatie 2020 betreft de geactiveerde investeringen in het ver-/ nieuwbouwproject aan de Voltastraat in Hoogeveen.

1.1.2.3 Inventaris en apparatuur

Lease Capgemini zijn de investeringen als gevolg van het (financial lease) contract met Capgemini. Door de financial leaseconstructie is het Alfa-college geen juridisch eigenaar van deze investeringen. Het project Capgemini betreft de investeringen in de infrastructuur als gevolg van de outsourcing van de IT-diensten.

1.1.2.4 Overige materiële vaste activa

Onder deze post staan de investeringen in het huurpand LOC+ Hardenberg.

1.1.2.5 Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald

Hieronder is opgenomen de activa ten aanzien van voornamelijk de ver-/ nieuwbouw aan de Voltastraat in Hoogeveen welke per balansdatum nog niet in gebruik is genomen of is opgeleverd.

1.1.3 Financiële vaste activa

	boekwaarde 01-01-2020	investering verstrekt	desinvestering afgelost	resultaat deelnemingen	overige mutaties	boekwaarde 31-12-2020
1.1.3.2 Deelneming LOC+ Hardenberg	8.855.930	0	0	0	167.618-	8.688.312
Coop. Netwerk ZON	2.269	0	0	0	0	2.269
Financiële vaste activa	8.858.199	0	0	0	167.618-	8.690.581

Toelichting:

1.1.3.2 Deelneming LOC+ Hardenberg

In 2006 is de CV LOC+ te Hardenberg opgericht ten behoeve van de bouw van het Lokaal Opleidingen Centrum. De totale kapitaalstorting van het Alfa-college bedraagt € 11,0 mln. Het totale belang van het Alfa-college in de CV LOC+ is 37,07%. De mutatie in 2020 betreft een kapitaal terugstorting over de jaren 2018 en 2019 conform de in 2020 nieuw aangegane overeenkomst.

De overige onder de verbonden partijen opgenomen organisaties worden niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de organisatie hebben (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

1.2.2 Vorderingen

	31-12-2020	31-12-2019
	EUR	EUR
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	461.650	622.077
1.2.2.4 Vorderingen op groepsmaatschappijen	398.029	533.109
1.2.2.7 Vorderingen op deelnemers	831.601	704.524
1.2.2.8 Overige overheden	2.659.774	2.120.313
1.2.2.10 Overige vorderingen	235.318	10.803
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	763.448	733.815
1.2.2.15 Overige overlopende activa	4.290	14.573
Omzetbelasting 4e kwartaal	16.270	101.496
1.2.2.16 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		
Stand per 1-1	267.530-	347.492-
Onttrekking	31.007	124.444
Dotatie	75.567-	112.804-
Vrijval	0	68.322
	312.090-	267.530-
Vorderingen	5.058.291	4.573.180

Toelichting:

1.2.2.4 Vorderingen op groepsmaatschappijen

De vordering op groepsmaatschappijen is lager dan voorgaand jaar voornamelijk als gevolg van een openstaande vordering op de deelneming LOC+ ad € 0,3 mln. in 2019 die in 2020 is voldaan.

1.2.2.8 Overige overheden

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

1.2.2.19 Overige vorderingen

De overige vorderingen zijn toegenomen ten opzichte van 2019 voornamelijk als gevolg van een openstaande vordering.

1.5.9 Voorziening dubieuze debiteuren

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

1.2.4 Liquide middelen

	31-12-2020	31-12-2020
	EUR	EUR
1.2.4.1 Kasmiddelen	12.389	24.217
1.2.4.2 Tegoeden op Bankrekeningen	30.194.123	30.738.656
Liquide middelen	30.206.512	30.762.873

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 01-01-2019	resultaat 2019	overige mutaties	stand per 31-12-2019	resultaat 2020	overige mutaties	stand per 31-12-2020
2.1.1.1 Algemene reserve	52.353.134	4.560.068	0	56.913.202	5.106.457	0	62.019.659
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek							
Reserve vavo	649.897	73.107	0	723.004	209.239-	0	513.765
Reserve contractactiviteiten	25.924-	0	25.924	0	0	0	0
Reserve cursusgeld	1.468.615	216.062	0	1.684.677	278.886	0	1.963.563
	2.092.588	289.169	25.924	2.407.681	69.647	0	2.477.328
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat							
Reserve inburgering	317.001	219.308	0	536.309	71.728-	0	464.581
Reserve contractactiviteiten	0	51.031	25.924-	25.107	813-	0	24.294
	317.001	270.339	25.924-	561.416	72.541-	0	488.875
2.1.1.8 Statutaire reserves (Stichtingskapitaal)	1.066	0	0	1.066	0	0	1.066
Eigen vermogen	54.763.789	5.119.576	0	59.883.365	5.103.563	0	64.986.928

Toelichting:

2.1 Eigen vermogen

Er zijn geen bepalingen ten aanzien van reserves in de statuten opgenomen, met uitzondering van het stichtingskapitaal (2.1.1.8).

Het resultaat is verwerkt conform het voorstel tot bestemming van het resultaat in hoofdstuk 10.

2.1.1.1 Algemene reserve

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd aan de algemene reserve.

2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek

De reserves vavo, contractactiviteiten, educatie en cursusgeld zijn in vorige boekjaren gevormd en er is aan alle gevormde reserves door het College van Bestuur een beperkte bestedingsmogelijkheid gegeven. Er is een *bestemmingsreserve* VAVO gevormd vanuit de jaarlijks behaalde resultaten uit het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs, conform het besluit van het College van Bestuur. Middels deze bestemmingsreserve kunnen onvoorziene financiële tegenvallers gedekt worden. Deze reserve dient binnen 3 jaar na het vormen ervan te worden benut.

De *bestemmingsreserve contractactiviteiten* is in het verleden gevormd door het College van Bestuur aangezien het regulier bekostigd onderwijs niet ten koste mag gaan van de activiteiten en resultaten van contractonderwijs. Tot boekjaar 2019 was deze reserve negatief en als publiek aangemerkt. In boekjaar 2019 is het negatieve resultaat omgezet in een positief resultaat door een deel van het private resultaat in te zetten middels een overige mutatie.

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

2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat

De bestemmingsreserve Inburgering betreft een in 2017 nieuw gevormde bestemmingsreserve. Dit betreft een private bestemmingsreserve gevormd vanuit het behaalde resultaat op inburgeringsactiviteiten. Het negatieve saldo ultimo 2017 is met het positieve resultaten in 2018 en 2019 omgezet in een positief saldo waaruit het negatieve resultaat 2020 gedekt kan worden.

De *bestemmingsreserve contractactiviteiten* betreft de reeds bestaande bestemmingsreserve voor contractactiviteiten welke tot boekjaar 2019 was opgenomen als een publieke reserve. Het betreft hier private activiteiten en derhalve is het resultaat 2020 opgenomen in een private bestemmingsreserve.

2.2 Voorzieningen

	stand per 01-01-2020	dotaties 2020	onttrekking 2020	vrijval 2020	stand per 31-12-2020	kort dl <1jr	langl dl 1-5jr	langl dl >5jr
2.2.1 Personeelsvoorzieningen								
Wachtgelden	2.862.883	1.321.183	1.116.895	292.784	2.774.387	987.049	1.631.612	155.726
Langdurig ziekteverzuim	229.842	319.438	229.107	0	320.173	317.163	3.010	0
Transitievergoeding	59.808	55.491	11.147	26.356	77.796	77.796	0	0
Duurzame inzetbaarheid	1.592.914	730.823	25.137	114.968	2.183.632	271.283	1.027.560	884.788
Ambtsjubileum	1.530.295	309.365	56.773	107.329	1.675.558	48.186	396.713	1.230.660
Voorzieningen	6.275.742	2.736.299	1.439.059	541.437	7.031.546	1.701.477	3.058.894	2.271.174

Toelichting:

2.2.1. Personeelsvoorzieningen

Wachtgelden: De wachtgeldvoorziening bestaat uit de huidige verplichtingen ten aanzien van de toekomstige uitkeringslast. Het uitgangspunt van de berekening van deze verplichting zijn alle ex-medewerkers van het Alfa-college die recht hebben op een WW-uitkering alsmede de prognose van WWplus betreffende de maand december 2020, waarin alle rechthebbenden op de bovenwettelijke wachtgelduitkering vermeld staan. De verplichting betreft verplichtingen tot het uitkeren van werkloosheidsuitkeringen (tot en met boekjaar 2022) en de bovenwettelijke uitkering (tot en met boekjaar 2033) aan oud-werknemers, aangezien het Alfa-college hiervoor eigen risicodragers is.

De inschatting van de verplichtingen zijn op persoonsniveau berekend. Bij het bepalen van de hoogte van de verplichting is op persoonsniveau door de adviseur mobiliteit van het Alfa-college een inschatting gemaakt van de kans op het vinden van werk. Hiervoor voeren zij gesprekken met betrokkenen en/of met het door het Alfa-college ingehuurd re-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 een reservering voor de wettelijke te betalen transitievergoeding aan medewerkers met een "tijdelijk" contract.

Bij de berekening van deze voorziening is er van uitgegaan dat 19% van de tijdelijke contracten niet zal worden verlengd op basis van het gemiddelde van de afgelopen 4 boekjaren.

Duurzame inzetbaarheid: De voorziening duurzame inzetbaarheid bestaat uit de verplichtingen ten aanzien van de regeling seniorenverlof en is tegen contante waarde gewaardeerd.

Bij de berekening is uitgegaan van de populatie vaste medewerkers binnen het Alfa-college in de 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. Deze is voor 2020 gesteld op 26,96%. In de voorziening zijn de volgende categorieën meegenomen:

- werknemers die in 2020 aan alle criteria van de regeling voldoen en tevens gebruik maken van de regeling;
- werknemers die in 2020 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 2020.

In de mutatie van de voorziening is voor een bedrag aan € 53.145 aan rente-effect verwerkt. Voor een nadere toelichting wordt verwezen de 'schattingwijziging voorzieningen' zoals opgenomen onder hoofdstuk 4 van de jaarrekening.

Ambtsjubileum: De ambtsjubileumvoorziening bestaat uit de huidige verplichting ten aanzien van toekomstige uitkeringen van jubileum gratificaties, conform cao MBO. De voorziening is tegen contante waarde gewaardeerd.

Bij de berekening is uitgegaan van de populatie medewerkers met een vast dienstverband binnen het Alfa-college per ultimo 2020. Deze populatie bestaat uit 22- tot en met 66-jarigen met een blijfkans oplopend van 15% naar 95%. Bij de berekening van de blijfkans is tevens rekening gehouden met de actuele gegevens van het CBS inzake de levensverwachting. Er is rekening gehouden met indexatie van het salaris van de in de voorziening opgenomen medewerkers.

In de mutatie van de voorziening is voor een bedrag aan € 117.311 aan rente-effect verwerkt. Voor een nadere toelichting wordt verwezen de 'schattingwijziging voorzieningen' zoals opgenomen onder hoofdstuk 4 van de jaarrekening.

	stand per 01-01-2020	correctie op beginstand	aangegane leningen	aflossing	overige mutatie	stand per 31-12-2020	looptijd <1 jaar	looptijd 1 - 5 jaar	looptijd >5 jaar	Rentevoet
2.3.5 Schulden aan Ministerie van Financiën										
Ministerie van Financiën (574)	6.450.000	0	0	430.000	0	6.020.000	430.000	1.720.000	4.300.000	3,39%
Ministerie van Financiën (575)	4.750.000	0	0	316.667	0	4.433.333	316.667	1.266.667	3.166.667	3,78%
Ministerie van Financiën (2736)	9.600.000	0	0	0	9.600.000	0	9.600.000	0	0	0,10%
Ministerie van Financiën (3303)	15.300.000	0	0	850.000	0	14.450.000	850.000	3.400.000	11.050.000	0,79%
	36.100.000	0	0	1.596.667	9.600.000	24.903.333	11.196.667	6.386.667	18.516.667	
2.3.7 Overige langlopende schulden										
Capgemini	1.112.384	461.299-	1.810.592	948.501	0	1.513.176	845.586	1.513.176	0	4,50%

	stand per 01-01-2020	correctie op beginstand	aangegane leningen	aflossing	overige mutatie	stand per 31-12-2020	looptijd <1 jaar	looptijd 1 - 5 jaar	looptijd >5 jaar	Rentevoet
	1.112.384	461.299-	1.810.592	948.501	0	1.513.176	845.586	1.513.176	0	
Totaal	37.212.384	461.299-	1.810.592	2.545.168	9.600.000	26.416.509	12.042.253	7.899.842	18.516.667	

Toelichting:

2.3.5 Overige langlopende schulden

De aflossing voor het jaar 2021 ad € 12,0 mln. is opgenomen onder kortlopende schulden 2.4.1 kredietinstellingen.

Er is een kredietfaciliteit aangegaan voor LOC+ te Hardenberg, op basis van gemeentegarantie, ad € 9,6 mln. Deze gemeentegarantie heeft een looptijd tot en met september 2021. De overige mutatie betreft de kortlopende verplichting tot aflossing en is opgenomen onder 2.4.1. Met het Ministerie van Financiën is reeds contact gezocht om deze leningsfaciliteit te herfinancieren.

Er is een recht tot eerste hypotheek afgegeven aan het Ministerie van Financiën op de panden van het Alfa-college voor een totaalbedrag van € 39,6 mln.

Volgens opgave van het ministerie bedraagt de reële waarde van de langlopende schulden die zijn afgesloten bij het Ministerie van Financiën respectievelijk € 8.140.516 (lening 574), € 6.142.731 (lening 575) en € 16.304.551 (lening 3303). Om deze marktwaarde te bepalen heeft het ministerie alle toekomstige kasstromen contant gemaakt met de rentecurve van 31 december 2020.

De schuld bij Capgemini betreft de schuld inzake het (financial lease) contract. Aangezien in dit contract geen te betalen rentepercentage wordt vermeld, is de nominale rentevoet gesteld op 4,5%. De nominale leasebetalingen voor de periode langer dan een jaar na balansdatum bedragen € 1.513.176. De leasebetalingen die als last zijn verwerkt in 2020, bedragen € 948.501. De correctie beginstand betreft een correctie aangezien de investeringen in 2019 te hoog waren gewaardeerd welke in 2020 is gecorrigeerd.

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2020	31-12-2019
	EUR	EUR
2.4.1 Schulden aan kredietinstellingen	12.042.254	2.248.377
2.4.7 Vooruit gefactureerde termijn projecten	4.031.357	2.120.343
2.4.8 Crediteuren	3.162.750	2.996.118
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.551.805	3.705.171
2.4.10 Pensioenen	1.035.411	1.043.117
2.4.12 Accountants- en administratiekosten	96.000	66.273
2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW	1.797.548	2.163.469
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	2.837.881	2.807.525
2.4.18 Te betalen interest	184.659	194.356
2.4.19 Overige overlopende passiva	1.306.817	1.898.644
Kortlopende schulden	30.046.482	19.243.393

Toelichting:

2.4.1 Schulden aan kredietinstellingen

Onder deze post is de aflossing van de langlopende leningen weergegeven voor het kalenderjaar 2021. Zie tevens 2.3.

2.4.7 Vooruit gefactureerde termijn projecten

Het bedrag ad € 4,0 mln. bestaat voornamelijk uit vooruitontvangen en nog te besteden projectgelden. Tevens is in dit saldo opgenomen vooruitgefactureerde omzet vavo, vooruitgefactureerde omzet contractactiviteiten en vooruitgefactureerde bijdragen keuzevakken. De toename ten opzichte van 2019 wordt veroorzaakt door het nog te besteden deel van een vooruitontvangen subsidie vanuit de Gemeente Emmen ter hoogte van € 1,7 mln. ten behoeve van het project Skills4Future.

2.4.14 Vooruitontv. subsidies OCW

Het bedrag ad € 1,8 mln. betreft de nog te besteden geormerkte (€ 1,7 mln.) en niet-geormerkte subsidies (€ 0,1 mln.) ontvangen vanuit het Ministerie.

Van het saldo nog te besteden geormerkte subsidies heeft € 0,4 mln. betrekking op subsidies met een verrekeningsclausule. Een specificatie hiervan is opgenomen in Model G2. De overige € 1,3 mln. heeft betrekking op subsidies zonder verrekeningsclausule zoals de subsidie voor studieverlof BVE, voorziening leermiddelen minimagezinnen, subsidie zij-instroom en de nog te besteden subsidie voor Inhaal- en Ondersteuningsprogramma opgenomen in Model G1.

Het saldo nog te besteden niet-geormerkte subsidies bedraagt € 0,1 mln. en bestaat uit de nog te besteden middelen kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022.

2.4.19 Overige overlopende passiva

De overige overlopende passiva bestaan uit diverse nog te ontvangen facturen voor o.a. huur en detacheringen. In 2019 was in dit saldo tevens de nog te betalen eenmalige uitkering conform cao MBO opgenomen. Dit verklaart het verschil tussen het saldo 2020 en 2019.

Model G: Verantwoording subsidies

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule

omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond ja/nee*
Doorstroomprogramma mbo-hbo 19009	DHBO19009	30/10/18	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021	div	div	Nee
Instructeursbeurs 2020	1086708-1	15/07/20	Nee
Lerarenbeurs 2020	div	div	Nee
Lerarenbeurs 2019	div	div	Ja
Voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen	1088105-1	28/07/20	Nee
Voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen	1003961-1	10/07/19	Ja
Totaal			

* De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond.

G2 Subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar	subsidiebele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1-1-2020	ontvangsten in verslagjaar	subsidiebele kosten in verslagjaar	te verrekenen per 31-12-2020
				EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Doorstroomprogramma mbo-hbo 18016	DHBO18016	15/03/18	199.969	199.969	129.215	70.754	0	54.546	16.208
Totaal			199.969	199.969	129.215	70.754	0	54.546	16.208

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar	subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1-1-2020	ontvangsten in verslagjaar	subsidiabele kosten in verslagjaar	saldo per 31-12-2020
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Regionaal investeringsfonds mbo RIF17007*	1190735	23/05/17	1.951.521	1.463.641	3.464.148	571.938	390.304	1.282.341	187.374
Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg	FLEX20002	17/09/20	500.000	0	0	0	300.000	53.175	246.825
Totaal				1.463.641	3.464.148	571.938	690.304	1.335.516	434.199

*Regionaal investeringsfonds mbo RIF17007

Ontvangsten (Min. van OCW)	1.853.945
Lasten Alfa-college	-2.941.632
'in kind' bijdrage partners	-1.804.857
Totale lasten	-4.746.489
Overige subsidiebijdragen	1.275.061
Eigen bijdrage Alfa-college	0
Lasten Alfa-college	-1.666.572
Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar	187.374

7 Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen

Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen

Rijksbijdrage

Op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs is het Alfa-college aangesloten bij de Stichting Waarborgfonds BVE. Indien het eigen vermogen van de stichting onder het vastgestelde minimum komt, dient iedere instelling naar rato van de in het boekjaar ontvangen rijksbijdrage het eigen vermogen aan te zuiveren. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

Contracten

De verplichtingen inzake de aangegane contractbedragen voor de resterende looptijd:

instantie	betreft	contract tot	bedrag (x € 1.000)	verval < 1 jaar	verval 1 - 5 jaar	verval > 5 jaar
Hunebouw BV (1)	Her-/verbouw Voltastraat 33+ aanleg terrein	aug 2021	1.823	1.823	0	0
Gemeente Hardenberg	Sporthal de Slag, onderwijs/instructieruimte	september 2027	92	13	66	13
CV Beheersmaatschappij LOC+ (2)	Huur m2 's	januari 2029	9.378	1.172	5.861	2.344
CV Beheersmaatschappij LOC+ (2)	Maatwerk	januari 2029	602	75	376	151
LOC	Hof van Pepijn/scooterruimte LOC+	30 april 2025	68	15	53	0
Gemeente Groningen	Huur Kardingeplein	januari 2024	895	298	596	0
Menzis	Huur en servicekosten	juli 2022	336	224	112	0
Brivec	Huur en servicekosten	december 2022	547	273	273	0
Capgemini (3)	Outsourcing IT-diensten	juli 2024	11.722	3.349	8.373	0
Effektief	Schoonmaak	januari 2022	900	900	0	0
Kreeft	Huur en servicekosten	november 2030	3.110	311	1.555	1.244
CWS	Schoonmaakartikelen	juli 2022	135	90	45	0
Trigion	Beveiliging	februari 2022	650	650	0	0
Homij	Preventief technisch onderhoud installaties	januari 2024	387	129	258	0
Engie	Preventief technisch onderhoud installaties	januari 2024	146	49	97	0
Eneco	Levering elektra en gas	januari 2023	1.008	504	504	0
Selecta	Warme drankenvoorziening	september 2022	222	133	89	0

1) Hunebouw BV

De locatie aan de Voltastraat 33 in Hoogeveen wordt de komende jaren gerevitaliseerd. De contractspartner hiervoor is Hunebouw BV.

2) LOC+ / Gemeente Hardenberg

Vanaf 1 januari 2019 huurt het Alfa-college al haar ruimten via CV Beheersmaatschappij LOC+. De huurovereenkomst is afgesloten tot januari 2029.

3) Capgemini

Het betreft hier de contractwaarde voor de kosten van de dienstverlening. De kosten van de werkplekken (afschrijvingen hardware) zijn opgenomen als financial lease en daardoor zichtbaar als langlopende schuld en materiële vaste activa in respectievelijk 2.3 en 1.1.2 van hoofdstuk B5.

Duurzame inzetbaarheid

Op grond van de cao MBO is met ingang van 1 oktober 2015 een budget voor duurzame inzetbaarheid van toepassing. Deze regeling kent twee onderdelen, namelijk het persoonlijk budget en aanvullende rechten voor oudere werknemers (verder: seniorenverlof, zie 2.2.1). Conform cao heeft iedere werknemer recht op een persoonlijk budget van 50 uur ten behoeve van zijn of haar duurzame inzetbaarheid. Aangezien deze uren niet kunnen worden gespaard, zal per balansdatum geen sprake zijn van een saldo te waarden verlofuren; er is derhalve, ten aanzien van het persoonlijk budget, geen voorziening dan wel verplichting gevormd per balansdatum.

Kredietfaciliteiten

Er is een kredietfaciliteit aangegaan voor LOC+ te Hardenberg, op basis van gemeentegarantie, ad € 9,6 mln. Deze gemeentegarantie heeft een looptijd tot en met september 2021.

Er is een kredietfaciliteit verstrekt door de ING. Het betreft een kredietfaciliteit ING Intraday van in totaal € 8,5 mln. zonder einddatum. Dit betreft het maximale bestedingslimiet dat per dag aan betalingen gedaan kan worden van de ING betaalrekening. Dagelijks wordt het saldo bij de ING afgeroomd dan wel aangevuld door het Ministerie van Financiën.

Verbonden partijen

naam	juridische vorm	statutaire zetel	code activiteiten	eigen vermogen	resultaat 2020	art. 2:403 BW	deelname %	consolidatie
Coöp. Netwerk ZON	coöperatie	Groningen	4	2.269	nvt	nee	nvt	nee
CV Beheermaatschappij LOC+	CV	Hardenberg	3	8.529.487	167.618-	nee	37,07	nee
Coöperatieve vereniging SSC-PS U.A.	coöperatie	Hengelo	4	0	-	nee	nvt	nee
Coöperatie RegioOpleiders Zwolle U.A.	coöperatie	Zwolle	4	0	0	nee	nvt	nee
Stichting EPI-kenniscentrum	stichting	Groningen	4	0	0	ja	100	nee
Stichting Startershuis Doen	stichting	Hardenberg	4	0	0	nee	nvt	nee

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

Coöp. Netwerk ZON

Netwerk ZON wordt gevormd door de vijf samenwerkende onderwijsinstellingen (de ROC's Noorderpoort, Alfa-college, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Academie voor Verpleegkunde van de Hanzehogeschool Groningen). Aan de netwerkorganisatie zijn door middel van de platforms verbonden: 12 vmbo-scholen, SBB, 120 zorg- en welzijnsinstellingen en ZorgpleinNoord. Rondom thema's, zoals stage- en beroepskrachtenplanning, innovatie van praktijkleren en examinering zijn platforms en kenniskringen georganiseerd. Door het stagebureau van Netwerk ZON worden jaarlijks meer dan 5000 stagiairs van de verzorgende en verpleegkundige mbo en hbo opleidingen gematcht.

CV Beheermaatschappij LOC+

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

De bestuurlijke verhoudingen in de CV zijn als volgt:

Gemeente Hardenberg (commanditair vennoot)	53,27%
Alfa-college (commanditair vennoot)	37,07%
Zone College (commanditair vennoot)	9,66%
Stichting LOC+ (beherend vennoot)	0%
	100%

Samenstelling van het bestuur en toezichhoudend orgaan

De Stichting LOC+ is bevoegd tot alle beheers- en beschikkingsdaden die in het kader van de uitoefening moeten worden verricht. In de algemene vergadering heeft iedere vennoot, behoudens de beherend vennoot, recht op het uitbrengen van één stem. Tenzij partijen anders overeenkomen, is voor het nemen van een rechtsgeldig besluit vereist dat van de vennoten tenminste een tweederde meerderheid voor het voorstel heeft gestemd, waaronder in ieder geval de Gemeente.

Coöperatieve vereniging SSC-PS UA.

De Coöperatieve vereniging SSC-PS UA. is een coöperatie die in december 2014 is opgericht. Deze coöperatie heeft 4 leden, te weten Alfa-college, Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen en heeft als doel de instandhouding en verbetering van de database Peoplesoft.

Coöperatieve vereniging SSC-PS UA. wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de CV heeft (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

Coöperatie RegioOpleiders Zwolle U.A.

RegioOpleiders is een samenwerkingsverband van mbo- en hbo-onderwijsinstellingen en heeft een makelaars- en schakelfunctie ten behoeve van het ontwikkelen en verzorgen van opleidingen in antwoord op scholingsvragen van in de regio Zwolle gevestigde werkgevers. Coöperatie RegioOpleiders Zwolle U.A. wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de CV heeft (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

Stichting EPI-kenniscentrum

De activiteiten die het EPI-kenniscentrum verricht, bevinden zich op het vlak van coördineren, ontwikkelen en faciliteren van het vergaren van kennis, die betrekking heeft op de gevolgen van aardbevingen en het mitigeren daarvan voor gebouwen en infrastructuur in Nederland, alsmede het ontwikkelen van de toepassing van deze kennis in de praktijk.

Stichting EPI-kenniscentrum wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de stichting heeft (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

Met ingang van 1 januari 2021 zijn de activiteiten van Stichting EPI-kenniscentrum komen te vervallen.

Stichting Startershuis DOEN!

Startershuis DOEN! wil startende ondernemers en studenten optimale ondersteuning bieden, door regionale hulp vanuit bestaande ondernemers (coaches), ondersteuning via gemeentelijke en provinciale regelingen, samenwerking met de Kamer van Koophandel en de startersadviseur. Hierbij staan de kernactiviteiten, oriënteren, experimenteren en faciliteren centraal.

Stichting Startershuis DOEN! wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de stichting heeft (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

Toelichting op de Staat van Baten en Lasten

	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	92.403.273	92.007.041	89.876.573
3.1.2 Overige subsidies OCW			
3.1.2.1 Geoomerkte subsidies	2.221.872	1.363.670	1.573.209
3.1.2.1 Niet-geoomerkte subsidies	15.451.099	14.103.250	13.637.408
	17.672.971	15.466.920	15.210.617
Totaal Rijksbijdragen	110.076.244	107.473.961	105.087.190

Toelichting:

3.1 Rijksbijdragen

De normatieve rijksbijdrage ligt in lijn met de begroting 2020. De stijging van 2020 ten opzichte van 2019 met € 2,5 mln. wordt veroorzaakt door de in 2020 ontvangen looncompensatie welke structureel wordt toegevoegd aan de Lumpsum.

3.1.2 Overige subsidies OCW

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 2,2 mln. hoger uitgevallen en € 5,0 mln. ten opzichte van 2019. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een hogere verantwoorde bate inzake de kwaliteitsagenda 2019-2022 en een toename van de geoomerkte subsidies door met name de ontvangen subsidie voor het aanbieden van inhaal- en ondersteuningsprogramma's aan studenten die vanwege de coronapandemie een (leer)achterstand hebben opgelopen.

Onder de niet-geoomerkte subsidies is een ontvangen subsidie verantwoord ad € 12,7 mln. inzake de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 ten behoeve van activiteiten die erop zijn gericht de kwaliteit van het middelbaar beroepsonderwijs te verhogen. De resultaten van de uitvoering van de kwaliteitsagenda worden in het kalenderjaar 2021 tussentijds beoordeeld door de adviescommissie (art. 10 lid 1). De instelling dient ten behoeve van de tussentijdse beoordeling voor 1 juli 2021 haar jaarverslaggeving over het kalenderjaar 2020 in. (art. 10 lid 2). De resultaten van de uitvoering van de kwaliteitsagenda worden na het kalenderjaar 2022 beoordeeld door de adviescommissie (art. 11 lid 1). De aanvullende middelen kunnen ook worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt (art. 14).

	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1 Participatiebudget			
3.2.1.1 Bijdrage educatie	1.024.481	1.068.140	1.031.155
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	723.054	835.000	907.625

Toelichting:

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn ten opzichte van 2019 en de begroting € 0,2 mln. lager uitgevallen.

Deze daling wordt voornamelijk veroorzaakt door het afronden van een aantal subsidietrajecten in 2020 zoals Toptechniek in Bedrijf Groningen en Toptechniek in bedrijf Drenthe.

	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden			
3.3.2 Cursusgelden sector MBO			
Ontvangen college-, cursus, les- en examengelden	1.958.309	0	1.798.040
Ingehouden Rijksbijdrage OCW	1.000.945-	0	901.272-
	957.364	0	896.768
Toerekening aan 2020	678.478-	0	680.706-
Totaal	278.886	130.000	216.062

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.

	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
3.4 Baten werk in opdracht van derden			
3.4.1 Contractonderwijs	314.982	398.000	448.450
3.4.1.2 Contractonderwijs Inburgering	998.158	959.500	1.720.570
3.4.5 Overige baten werk in opdracht van derden	3.057.316	2.805.850	3.309.274
	4.370.456	4.163.350	5.478.294

Toelichting:

3.4 Baten werk in opdracht van derden

De totale baten werk in opdracht van derden liggen in lijn met de begroting echter zijn met € 1,1 mln. fors afgenomen ten opzichte van 2019. Deze daling is zowel zichtbaar in het contractonderwijs als in de overige baten in opdracht van derden.

3.4.1.2 Contractonderwijs Inburgering

De omzet op Inburgering ligt in lijn met de begroting maar laat een daling van € 0,7 mln. zien ten opzichte van 2019. Deze daling wordt voornamelijk veroorzaakt door een fors lager aantal betalende studenten dat een Inburgeringstraject volgt in 2020. Dit is een landelijke trend en heeft tevens een impact op het Alfa-college.

	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
3.5 Overige baten			
3.5.1 Opbrengst verhuur	191.383	229.500	257.757
3.5.2 Detachering personeel	887.748	828.990	1.148.583
3.5.6 Deelnemersbijdragen	386.906	1.104.680	842.185

Toelichting:

3.5.2 Detachering personeel

De opbrengsten zijn ten opzichte van 2019 en de begroting afgenomen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat er, vanwege de coronapandemie, minder activiteiten voor onze studenten zijn georganiseerd waar normaliter een bijdrage tegenover staat.

	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
3.5.10 Overige			
Kantine	389.481	883.000	985.975
Omzetbelasting	45.020	45.000	42.317
Excursies	79.983	156.000	430.977
Overig	406.650	54.800	357.408
	921.134	1.138.800	1.816.677
Totaal overige baten	2.387.171	3.301.970	4.065.202

Toelichting:

3.5.10 Overige

De overige baten zijn ten opzichte van de begroting € 0,2 mln. en ten opzichte van 2019 met € 0,9 mln. lager uitgevallen. Deze lagere kosten zijn een direct gevolg van de coronapandemie. Door de tijdelijke sluiting van onze gebouwen en een lager bezoekersaantal tijdens openstellingen zijn met name de kantineopbrengsten aanzienlijk lager uitgevallen.

Ook de bijdragen van studenten voor excursies is lager doordat er vanwege de ingestelde lockdowns minder excursies zijn georganiseerd.

De toename van de 'overige' overige baten ten opzichte van de begroting is de oorzaak van diverse niet begrote incidentele ontvangsten in 2020. Deze liggen in lijn met 2019.

Personeelslasten

	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	61.418.900	75.959.151	59.267.600
4.1.1.2 Sociale lasten	8.347.737	0	7.998.671
4.1.1.3 Pensioenlasten	9.196.232	0	8.958.845

	2020	begroting 2020	2019
	78.962.869	75.959.151	76.225.116

Toelichting:

4.1 Personeelslasten

Het gemiddelde aantal personeelsleden in 2020 was 1.362 (2019: 1.368). Van deze personeelsleden is de totale gemiddelde fulltime-equivalent 1.050 in 2020. Dat is 10 fte hoger dan begroot en 2 fte meer dan in 2019. De stijging van de personele lasten ten opzichte van de begroting met € 3,0 mln. en met € 2,7 mln. ten opzichte van 2019 wordt voornamelijk veroorzaakt door meer personele inzet dan begroot, voornamelijk vanwege het hoge verzuim in de eerste helft van 2020. Tevens heeft het uitbetalen van een tegemoetkoming voor thuiswerken (€ 250,- p.p.) in april geleid tot hogere kosten en zijn de loonkosten toegenomen als gevolg van de nieuwe cao MBO.

Overige personeelslasten

	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	61.418.900	75.959.151	59.267.600
4.1.1.2 Sociale lasten	8.347.737	0	7.998.671
4.1.1.3 Pensioenlasten	9.196.232	0	8.958.845
	78.962.869	75.959.151	76.225.116
	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	755.803	250.000	492.425
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	5.051.629	5.186.380	6.012.993
4.1.2.3 Overig			
Wachtgelduitkeringen	1.309.659	1.150.000	1.088.055
Scholing	1.496.189	1.644.960	1.525.967
Verzuimpreventie	246.240	255.460	222.763
Reis- en verblijfkosten	77.700	160.000	137.264
Personeelsactiviteiten	265.503	286.320	258.950
Vergaderkosten	221.837	327.440	360.167
Verzekering personeel	24.282	70.000	11.288
Aanstelling personeel	86.059	66.470	161.025
Vakantiedagen	0	0	39.998-
Jubilea/ziekte/afschied	107.171	89.980	71.117
Vertrekbevord. maatregelen/mobiliteit	8.954	200.000	12.363
Overig	160.097	274.540	272.776
	9.811.123	9.961.550	10.587.155
4.1.3.3 Af: overige uitkeringen	464.525-	59.000-	358.362-
Totaal personeelslasten	88.309.467	85.861.701	86.453.909

Toelichting:

4.1.2.1 Dotaties 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 € 1,0 mln. afgenomen ten opzichte van 2019 en € 0,1 mln. ten opzichte van begroot. In 2019 is er relatief veel inhuur van onderwijzend personeel geweest ten behoeve van ziektevervangings. In 2020 is er door een verbeterd verzuimpercentage en door de invloed van de coronapandemie minder extern personeel ingezet.

4.1.2.3 Overige

De overige personeelslasten zijn in 2020 iets lager uitgevallen dan in 2019 en dan begroot. Dit komt doordat er, vanwege de coronapandemie, minder kosten zijn geweest voor scholing en reis- en verblijf.

De kosten wachtgelduitkeringen zijn iets hoger uitgevallen ten opzichte van 2019. Deze toename ligt in de lijn met de toename van de begroting 2020 ten opzichte van 2019.

WNT-verantwoording 2020 Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost Nederland, ROC Alfa-college

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op ROC Alfa-college. Het voor ROC Alfa-college toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020: € 183.000,- zijnde onderwijs klasse F. De complexiteitspunten per criterium zijn als volgt:

Gemiddeld totale baten: 8

Gemiddeld aantal studenten: 4

Gewogen onderwijssoorten: 5

Totaal: 17

Anti cumulatiebepaling

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij andere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan vanaf 1 januari 2018)

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2020		
bedragen x € 1	dhr. W. Moes	dhr. E.R. van der Werff
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		

Gegevens 2020		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	159.774	142.702
Beloningen betaalbaar op termijn	21.663	21.213
Subtotaal	181.437	163.915
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	183.000	183.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	181.437	163.915
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019		
bedragen x € 1	dhr. W. Moes	mw. C.P. de Graaf
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	154.572	141.295
Beloningen betaalbaar op termijn	20.435	20.079
Subtotaal	175.008	161.374
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	177.000	177.000
Bezoldiging	175.008	161.374

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

Het Alfa-college heeft in 2020 geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020			
bedragen x € 1	Mevrouw M.C.A Smilde	Mevrouw A. Bakelaar	De heer M. Fernhout
Functiegegevens	Voorzitter	Vice-Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	01/01 – 31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	10.000	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.450	18.300	18.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	10.000	7.500	7.500
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2020			
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		
	N.v.t.	N.v.t.	
Gegevens 2019			
bedragen x € 1	Mevrouw M.C.A Smilde	Mevrouw A. Bakelaar	De heer M. Fernhout
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01-31/12	01/01 – 31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	10.000	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.550	17.700	17.700

Gegevens 2020			
bedragen x € 1	De heer H. Kox	Mw. W. Zwart	Dhr. G. Buiten
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	01/01 – 31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.300	18.300	18.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	7.500	7.500	7.500
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019			
bedragen x € 1	De heer H. Kox	Mw. W. Zwart	Dhr. G. Buiten
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01-31/12	01/01 – 31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.700	17.700	17.700

Gegevens 2020	
bedragen x € 1	Mw. A. Mulder
Functiegegevens	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12
Bezoldiging	
Bezoldiging	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	7.500
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2019	
bedragen x € 1	De heer L. Dijkema
Functiegegevens	Vice-Voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01-31/12
Bezoldiging	
Bezoldiging	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.700

1d. *Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder*

Het Alfa-college heeft in 2020 geen topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder.

1e. *Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700*

Het Alfa-college heeft in 2020 geen topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700.

1f. *Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is*

Het Alfa-college heeft in 2020 geen topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is.

1g. *Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.*

Het Alfa-college heeft in 2020 geen topfunctionarissen met een totale bezoldiging van minder dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

Het Alfa-college heeft in 2020 geen uitkeringen gedaan wegen beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstverband.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa			
Afschrijving gebouwen	3.831.930	4.472.150	3.185.636
Afschrijving inventaris	1.562.127	1.693.020	1.329.713
Afschrijving financiële vaste activa	26.549	23.630	22.918
Afschrijving lease Capgemini	686.148	906.780	597.162
Afschrijving inhaal	0	0	496.568-
Totaal afschrijvingen	6.106.754	7.095.580	4.638.861

Toelichting:

4.2.2. Afschrijvingen materiële vaste activa

De afschrijvingen zijn ten opzichte van 2019 gestegen met € 1,5 mln. vanwege het steeds verder gereed komen en in gebruik nemen van het verbouwde pand aan de Voltastraat in Hoogeveen.

De afname ten opzichte van de begroting wordt voornamelijk veroorzaakt door het later dan gepland uitvoeren van verbouw- en onderhoudsplannen.

	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huurlasten	2.852.716	3.851.000	2.748.239
4.3.2 Verzekeringslasten	132.899	136.250	82.026
4.3.3 Onderhoudslasten	491.804	1.002.500	451.689
4.3.4 Energie en water	595.007	656.750	648.297
4.3.5 Schoonmaakkosten	972.491	1.029.000	914.736
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	516.455	516.500	456.322
4.3.8 Overige	652.970	731.330	685.081

Toelichting:

4.3.1 Huurlasten

De huurlasten liggen in lijn met 2019 maar zijn ten opzichte van de begroting aanzienlijk lager uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat er vanwege minder externe locaties zijn gehuurd ten behoeve van huisvesting van studenten en vergaderingen vanwege de coronapandemie.

4.3.3 Onderhoudslasten

In 2019 is reeds voor dat jaar gepland onderhoud doorgeschoven naar 2020. Ook in 2020 is het geplande onderhoud doorgeschoven naar 2021. Hierdoor liggen de kosten in 2020 nagenoeg gelijk met 2019. Het later uitvoeren van gepland onderhoud leidt wel tot lagere kosten in 2020 ten opzichte van begroot.

	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheer			
Administratie en beheer	112.162	139.820	116.435
Telefoon- en portokosten	378.429	351.000	597.227
Accountantskosten	190.570	97.110	102.988
Contributies	901.660	1.139.630	980.390
Software licenties	1.316.375	1.423.960	1.151.297
Diensten ICT	3.672.564	3.710.720	3.083.915
Diensten internet	3.177	3.000	5.487
	6.574.937	6.865.240	6.037.739

Toelichting:

4.4.1 Administratie- en beheerlasten

Accountantskosten: De ten laste van het boekjaar gebrachte kosten van de externe accountant en de accountantsorganisatie en het gehele netwerk waartoe deze accountantsorganisatie behoort, zijn als volgt:

- controle jaarrekening: € 95.590 (2019: € 89.971).
- overige controleopdrachten: € 36.026 (2019: € 13.017).
- adviesdiensten: € 0 (2019: € 0)
- andere niet-controlediensten: € 0 (2019: € 0)

Bovenstaande honoraria voor de controle van de jaarrekening is gebaseerd op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2020 ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende 2020 zijn verricht, daarbij opgemerkt dat alle lasten betrekking hebben op Ernst & Young Accountants LLP.

	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen			
Literatuur/abonnements	107.377	93.060	97.190
Materiaalkosten	1.532.133	1.659.870	1.766.036
Inkoop materialen	493.759	813.040	670.297
Onderhoud/klein inventaris	374.156	509.990	427.828
Reprokosten	191.971	357.500	340.159
Leerlingactiviteiten	408.434	652.230	792.016
Examenkosten	729.280	1.042.470	929.876
Excursies	153.336	340.470	289.537
Internationalisering student	135.841	549.510	290.673
Inkoop Dienstverlening	75.194	159.000	174.901
	4.201.481	6.177.140	5.778.513

Toelichting:

4.4.2 Inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen

Met uitzondering van de kosten voor literatuur/abbonementen liggen alle kosten lager dan begroot én lager dan voorgaand jaar. Dit is het gevolg van de ingestelde lockdowns en het thuisblijf advies vanwege de corona-pandemie. Hierdoor zijn leerling activiteiten, excursies en internationalisering in veel mindere mate uitgevoerd. Tevens zijn de reprocosten lager als gevolg van minder print- en drukwerk op de locaties.

Toelichting:

4.4.5 Overige

De overige 'overige lasten' liggen € 0,4 mln. lager dan 2019 en € 0,6 mln. lager dan begroot. Deze daling is een direct gevolg van de kortere openstellingen van de locaties vanwege de corona-pandemie waardoor de inkoop ten behoeve van de kantine lager is uitgevallen. Tevens zijn de PR kosten fors lager doordat er minder PR campagnes zijn geweest en PR op een andere wijze is ingezet.

	2020	begroting 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
6 Financiële baten en lasten			
6.1.1 Rentebaten	126	500	1.196
6.2.1 Rentelasten (-/-)	638.768-	720.000-	662.226-
Totaal financiële baten en lasten	638.642-	719.500-	661.030-
8 Resultaat deelnemingen			
Resultaat deelnemingen	0	0	11.343-

Toelichting:

8. Resultaat deelnemingen

Onder het resultaat deelnemingen is het resultaat van het Alfa-college in de CV LOC+ opgenomen over het jaar 2020. De CV zorgt voor de exploitatie van het LOC+ te Hardenberg.

Voorstel tot bestemming van het resultaat

	2020
Algemene reserve	
Regulier onderwijs	5.106.457
Bestemmingsreserve Publiek	
Reserve vavo	209.239-
Reserve contractactiviteiten	0
Reserve cursusgeld	278.886
	69.647
Bestemmingsreserve Privaat	
Reserve inburgering	71.728-
Reserve contractactiviteiten	813-
	72.541-
Totaal	5.103.563

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan.

1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum
Noord- en Oost-Nederland

Verklaring over de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland te Groningen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- ▶ geeft de in dit geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- ▶ zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 "Referentiekader" van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

- ▶ de balans per 31 december 2020;
- ▶ de staat van baten en lasten over 2020;
- ▶ de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook

de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 vallen.

Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie "Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening".

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het geïntegreerd jaardocument andere informatie, die bestaat uit:

- ▶ het bestuursverslag;
- ▶ de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- ▶ met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- ▶ alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf "2.2.2. Bestuursverslag" van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf "2.2.2. Bestuursverslag" van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf "2.2.2. Bestuursverslag" van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf "2.3.1. Referentiekader" van het Onderwijsaccountantsprotocol 2020.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben, waar relevant, professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- ▶ het identificeren en inschatten van de risico's:
 - ▶ dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - ▶ van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- ▶ het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- ▶ het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- ▶ het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- ▶ het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- ▶ het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- ▶ het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Groningen, 17 juni 2021

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. I.D. Oortman MSc EMA RA

2 Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd aan de algemene reserve.

Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer:	31109
Naam instelling:	Alfa-college
Adres:	Boumaboulevard 573
Postadres:	Postbus 212
Postcode / Plaats:	9700 AE GRONINGEN
Telefoon:	+31 (0)50-597 3000
E-mail:	cvb@alfa-college.nl
Internetsite:	www.alfa-college.nl
Contactpersoon:	dhr. R.J. Drent MBA
Telefoon:	+31 (0)88-334 2075
E-mail:	rj.drent@alfa-college.nl
Brinnummer:	25 LU
Naam:	Alfa-college