



# GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT 2019

Voorwoord . . . . .	6
---------------------	---

## **Deel A: Bestuursverslag**

1. Het Alfa-college . . . . .	<b>8</b>
1.1 Strategisch beleid . . . . .	9
1.2 Organisatie . . . . .	10
1.3 Organigram . . . . .	15
1.4 Juridische structuur . . . . .	16
1.5 Raad van Toezicht . . . . .	17
1.6 Naleving governance code . . . . .	20
1.7 College van Bestuur . . . . .	21
1.8 Ondernemingsraad . . . . .	22
1.9 Studentenraad . . . . .	25
1.10 Instellingsadviesraad . . . . .	28
1.11 Belanghebbenden . . . . .	29
2. Onderwijsinnovatie . . . . .	<b>30</b>
2.1 Practoraat en lectoraten . . . . .	31
2.1.1 Verschillen Waarderen . . . . .	32
2.1.2 Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie . . . . .	34
2.1.3 Ondernemen in verandering . . . . .	36
2.2 RIF-projecten . . . . .	38
2.2.1 Regionaal Co-makership . . . . .	39
2.2.2 FieldlabPracTICe . . . . .	41
2.3 Rijnland Instituut . . . . .	43
2.4 Verbeteren, vernieuwen en innoveren . . . . .	46
2.5 Overige onderwijsontwikkelingen in en met de regio . . . . .	48
2.5.1 Regio Groningen . . . . .	49
2.5.2 Regio Hardenberg . . . . .	63
2.5.3 Regio Hoogeveen . . . . .	68
3. Onderwijs en Examinering . . . . .	<b>72</b>
3.1 Studiesucces . . . . .	73
3.2 Studenttevredenheid . . . . .	74
3.3 Passend onderwijs . . . . .	75
3.4 Keuzedelen . . . . .	78
3.5 Aanpassingen mbo-opleidingenaanbod . . . . .	80
3.6 Kwaliteitsafspraken . . . . .	81
3.7 VAVO, Educatie en Inburgering . . . . .	83
3.7.1 VAVO . . . . .	84
3.7.2 Educatie en Inburgering . . . . .	85

3.8	Kwaliteitsverbetering onderwijs en examinering	88
3.8.1.	Kwaliteitsborging	89
3.8.2	Onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs	90
3.8.3	Interne audits	91
3.8.4	Examinering	92
3.9	Afwijking onderwijstijd	94
3.10	Burgerschap	95
3.11	Christelijke identiteit	98
3.12	Maatschappelijk actief in de regio	100
3.13	Sociale veiligheid	102
3.14	Internationalisering	105
4.	<b>Personeel</b>	<b>108</b>
4.1	Strategisch personeelsplan	109
4.2	Duurzame inzetbaarheid	110
4.2.1	Vitaliteitsbeleid	111
4.2.2	Verzuim en inzetbaarheid	113
4.2.3	Afspraakbanen	115
4.2.4	RI&E en Medewerkersonderzoek	116
4.2.5	Werkdrukplan	117
4.3	Professionalisering	118
4.3.1	Professionalisering medewerkers	119
4.3.2	Leiderschapsprogramma	122
4.3.3	DO!	123
4.4	Mobiliteit	124
4.4.1	Loopbaanontwikkeling	125
4.4.2	Door- en uitstroom	126
4.4.3	Doorstroom in docentenfuncties	127
4.4.4	Nieuw functiegebouw	128
4.5	BVMBO	129
5.	<b>Bedrijfsvoering</b>	<b>130</b>
5.1	Facilitair Bedrijf	131
5.2	Informatisering en Projecten	133
5.3	Marketing, Communicatie en Voorlichting	135
5.4	Informatiebeveiliging en Privacy	137
5.4.1	Informatiebeveiliging	138
5.4.2.	Privacy (AVG)	139
5.4.3	Jaarplan Informatiebeveiliging en Privacy (IBP)	140
6.	<b>Financiën</b>	<b>141</b>

6.1 Toelichting College van Bestuur . . . . .	142
6.2 Treasuryverslag, vermogenspositie en kengetallen . . . . .	146
6.3 Analyse van de verschillen tussen de realisatie en de begroting . . . . .	150
6.4 Vooruitblik en begroting 2020 . . . . .	152
<b>7. Continuïteit . . . . .</b>	<b>154</b>
Continuïteitsparagraaf . . . . .	155
<b>8. Notitie helderheid . . . . .</b>	<b>168</b>
Notitie helderheid . . . . .	169
<b>9. Bijlagen Deel A . . . . .</b>	<b>172</b>
Bijlage 1- Toegankelijkheid en toelatingsbeleid . . . . .	173
Bijlage 2 - Aantal ingeschreven deelnemers . . . . .	175
Bijlage 3 - Resultaten studententevredenheid . . . . .	177
Bijlage 4 - Onderwijsresultaten . . . . .	178
Bijlage 5 - Beroepsopleidingsaanbod . . . . .	179
Bijlage 6 - Overzicht keuzedelen . . . . .	180
Bijlage 7 - Personeel . . . . .	189
Bijlage 7.1 - Formatie . . . . .	190
Bijlage 7.2 - Samenstelling personeelsbestand . . . . .	192
Bijlage 7.3 - Loopbaan en ontwikkeling . . . . .	194
Bijlage 8 - Invloed belanghebbenden . . . . .	197
Bijlage 9 - Samenstelling Raad van Toezicht, Ondernemingsraad, Studentenraad en Instellingsadviesraad . . . . .	198
Bijlage 10 - (Neven)functies College van Bestuur en Raad van Toezicht . . . . .	201
Bijlage 11 - Nadere uitwerking kwaliteitsafspraken volgens de Kwaliteitsagenda . . . . .	203

## **Deel B: Jaarrekening**

<b>1. Balans per 31-12-2019 na resultaatsbestemming . . . . .</b>	<b>216</b>
Balans per 31-12-2019 na resultaatsbestemming . . . . .	217
<b>2. Staat van Baten en Lasten over 2019 . . . . .</b>	<b>219</b>
. . . . .	220
<b>3. Kasstroomoverzicht 2019 . . . . .</b>	<b>221</b>
Kasstroomoverzicht 2019 . . . . .	222
<b>4. Grondslagen voor de jaarrekening . . . . .</b>	<b>223</b>
Grondslagen voor de jaarrekening . . . . .	224
<b>5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans . . . . .</b>	<b>231</b>
Toelichting op de onderscheiden posten van de balans . . . . .	232
<b>6. Model G . . . . .</b>	<b>240</b>
Model G . . . . .	241
<b>7. Niet uit de balans blijvende verplichtingen . . . . .</b>	<b>243</b>
Niet uit de balans blijvende verplichtingen . . . . .	244

8. Verbonden partijen . . . . .	246
Verbonden partijen . . . . .	247
9. Toelichting op de staat van baten en lasten . . . . .	249
Toelichting op de staat van baten en lasten . . . . .	250
10. Voorstel tot bestemming van het resultaat . . . . .	262
Voorstel tot bestemming van het resultaat . . . . .	263
11. Gebeurtenissen na balansdatum . . . . .	264
Gebeurtenissen na balansdatum . . . . .	265

## **Deel C: Overige gegevens**

1. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant . . . . .	266
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant . . . . .	267
2. Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming . . . . .	272
Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming . . . . .	273
3. Gegevens over de rechtspersoon . . . . .	274
Gegevens over de rechtspersoon . . . . .	275
4. Contact . . . . .	276
5. Persinformatie . . . . .	277
6. Begrippenlijst . . . . .	278

# VOORWOORD

---

Als Alfa-college leiden we onze studenten op tot goede vakmensen, tot maatschappelijk betrokken burgers, maar vooral tot mensen die weten wie ze zijn en wat ze kunnen. Studenten kiezen bewust voor het Alfa-college omdat ze zich thuis én gezien voelen bij het Alfa-college. Samen met onze partners werken we aan een sterke regio. Daarbij maken we onze studenten voortdurend bewust van wat zij kunnen bijdragen aan een betere wereld. Begin 2019 hebben we onze strategische koers 'samen ondernemend leren' gepresenteerd en we zijn trots op het enthousiasme waarmee teams aan de slag zijn het gegaan met het vertalen van onze koers naar de praktijk.

We zijn in 2019 gestart met een programma leven lang ontwikkelen en flexibilisering van ons opleidingsaanbod. Ook hebben we extra ingezet op onderwijsinnovatie. Hiermee hebben we de start van de nieuwe strategische periode een mooie impuls kunnen geven. Vanuit de teams, RIF-programma's, lectoraten, practoraat, het Rijnland instituut en het EPI-kenniscentrum zien we veel innovaties. Onder andere op het gebied van zorg & techniek, vitaliteit & welzijn, iedereen doet mee en duurzaamheid. Begin 2020 hebben studenten, docenten en bedrijven verschillende van deze innovaties gepresenteerd tijdens het symposium 'innoveren door co-creatie in het mbo' in het prachtige nieuwe gebouw van onze partner Forum Groningen.

We zien nog steeds een groei in onze studentenaantallen. De waardering van onze studenten is boven het landelijk gemiddelde en in de MBO-keuzegids zijn we gestegen van de achttiende naar de 5<sup>e</sup> plaats. Van de elf door de inspectie onderzochte opleidingen was eind 2019 nog één opleiding die tekort komt. We werken hard aan de verbeterpunten en zien het herstelonderzoek met vertrouwen tegemoet. Daarnaast blijven we investeren in de kwaliteitscultuur bij leidinggevenden en teams en in adequate interne control en risicomanagement.

Met ingang van 1 januari 2020 is de samenstelling van het College van Bestuur gewijzigd. Enno van der Werff is Christien de Graaff opgevolgd als lid College van Bestuur. We danken Christien voor haar inzet en haar bijdrage aan de ontwikkeling van het mbo-onderwijs en het Alfa-college en we verwachten in onze nieuwe samenstelling vanuit eenzelfde gedeelde visie en ambitie samen te werken. Wij bedanken alle collega's voor hun inzet voor de studenten en voor de organisatie en alle bedrijven en andere partners voor de zeer prettige samenwerking. Dankzij hen kunnen we deze mooie resultaten laten zien. In 2019 mochten we het keurmerk 'Beste werkgever 2018-2019' voeren, tegelijkertijd merkten we in 2019 dat het verzuim steeg. We hebben daarom nadrukkelijk aandacht voor de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van ons personeel, de kwaliteit van leiderschap en de begeleiding van (nieuwe) medewerkers. In 2020 zullen we opnieuw een medewerkersonderzoek uitvoeren.

Onze financiële situatie is goed en daar zijn we blij mee. We sluiten de jaarrekening 2019 af met een positief resultaat. Dit geeft ons financiële ruimte om de groei van de studentenaantallen voor te financieren en te kunnen blijven investeren in onderwijsinnovatie, professionalisering, duurzaamheid, vitaliteit en organisatieontwikkeling. Tegelijkertijd bereiden we ons voor op een terugloop in studentenaantallen als gevolg van demografische krimp en economische terugval.

Wij leveren dit jaarverslag op in een periode waarin we, als gevolg van de corona-pandemie, al ons onderwijs op afstand te verzorgen. We zijn enorm trots op onze (ondersteunende) teams dat ze dat in een hele korte periode voor elkaar hebben gekregen. Pas na afloop van deze pandemie zullen de consequenties van deze crisis echt duidelijk worden. Tegelijkertijd hebben we het vertrouwen dat we met de veerkracht van onze organisatie, medewerkers, studenten en partners, onze maatschappelijke opdracht ook in 2020 op een betekenisvolle manier kunnen uitvoeren.

In dit geïntegreerd jaardocument leggen wij verantwoording af over onze activiteiten in 2019. Wilt u naar aanleiding hiervan meer weten, dan horen we dat graag.

College van Bestuur,

Wim Moes, voorzitter

Enno van der Werff, lid

w.moes@alfa-college.nl

er.vanderwerff@alfa-college.nl



HET ALFA-COLLEGE



## 1.1 STRATEGISCH BELEID

---

In 2019 hebben we ons nieuwe strategisch beleid voor de komende vier jaren 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 en andere teams en externe partners. Het werken in professionele leergemeenschappen stimuleert de ontwikkeling van collectieve denkkraft en het collectief leren.

## 1.2 ORGANISATIE

---

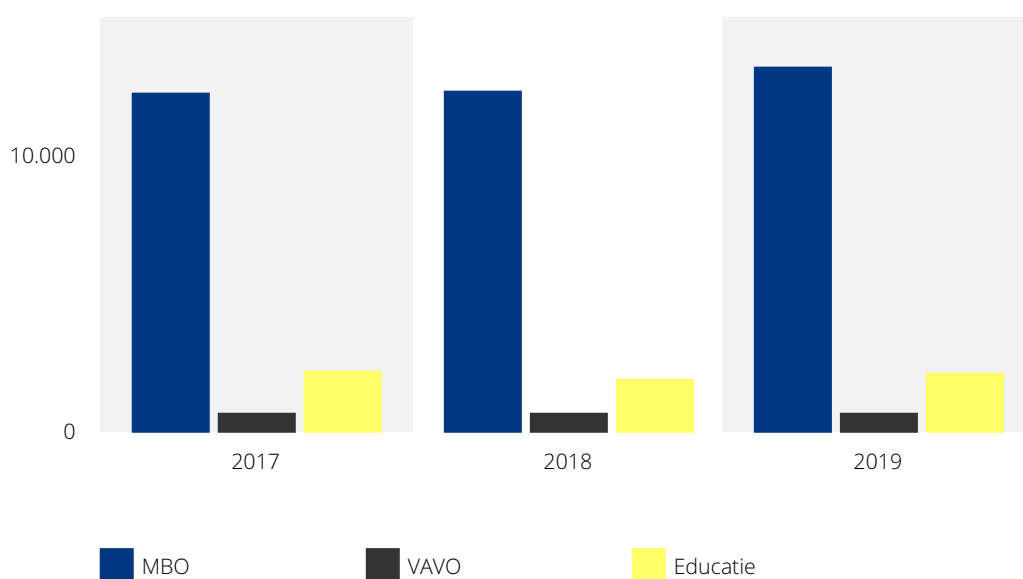
### PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

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.

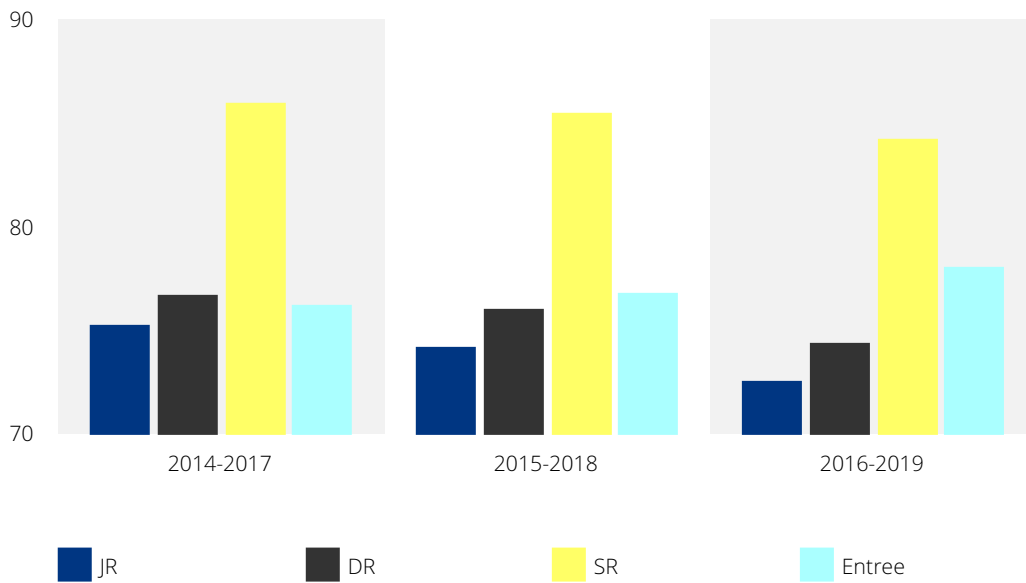
Jongeren en volwassenen kunnen bij ons terecht voor een mbo-opleiding, het vavo, een educatief traject, een cursus of een bedrijfsopleiding. We hebben vestigingen in de regio's Groningen (inclusief de vestigingsplaatsen Leek en Assen), Hoogeveen en Hardenberg.

Ruim 13.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1380 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze deelnemers later kansen hebben in hun leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

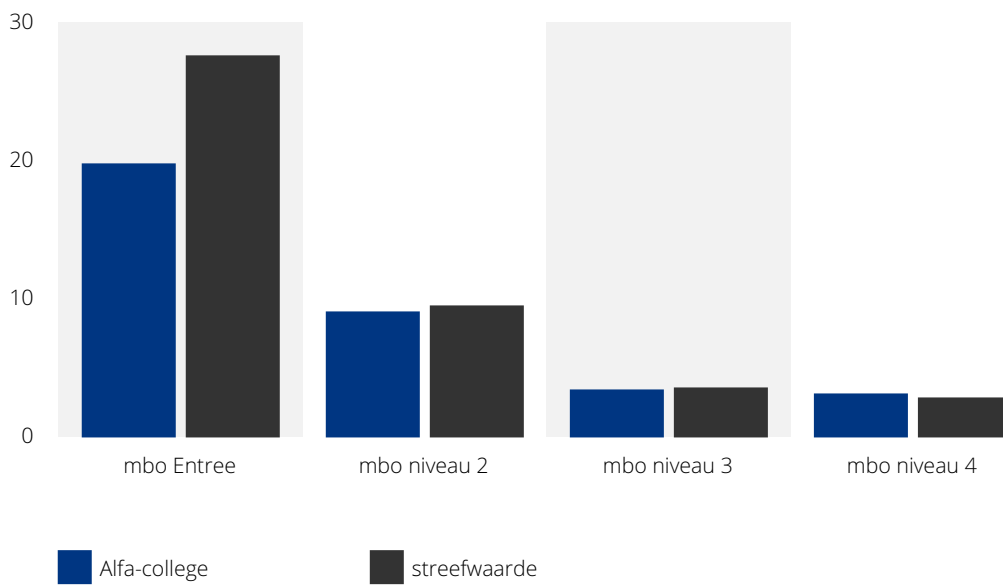
### INGESCHREVEN DEELNEMERS



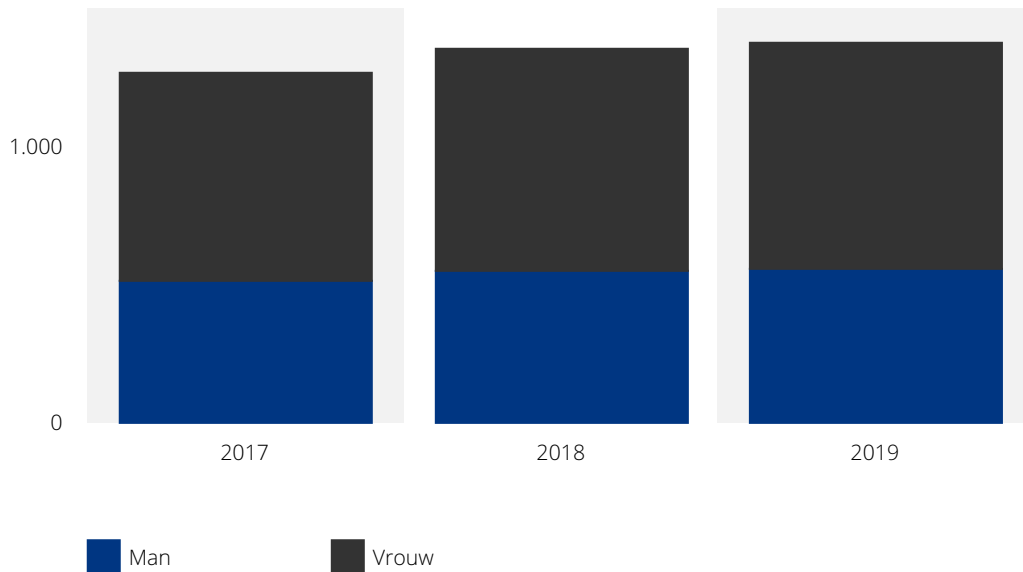
## JAAR-, DIPLOMA- EN STARTERSRESULTATEN EN RENDEMENT ENTREE



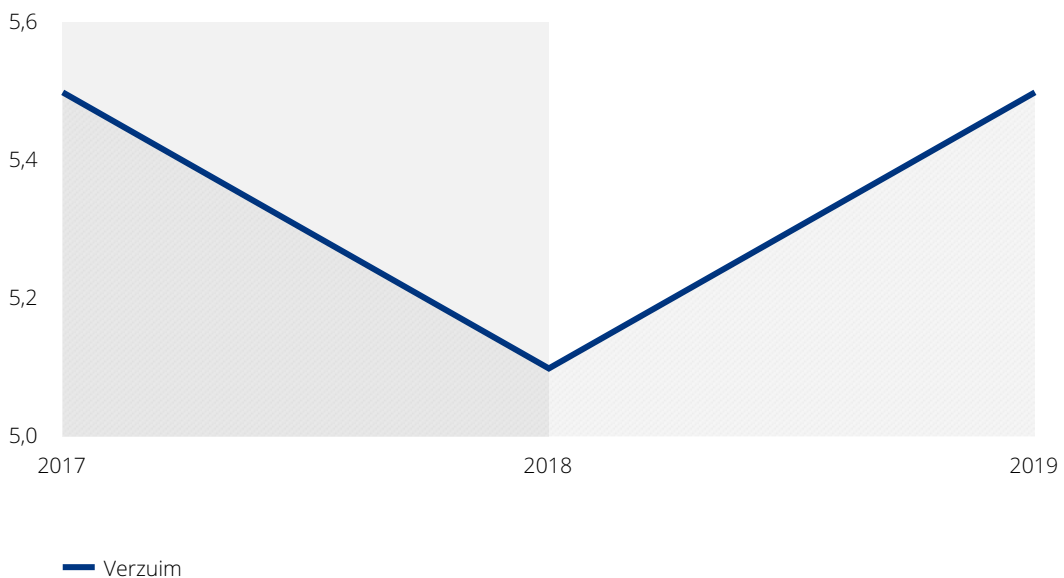
## PERCENTAGE VROEGTIJDIG SCHOOLVERLATEN (VSV)



## AANTAL MEDEWERKERS



## VERZUIMPERCENTAGE



## 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 onze eigen deelnemertevredenheidsonderzoeken uit 2017 en 2019 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

**TABEL MENSELIJKE MAAT DEELNEMERS**

<b>vraag</b>	<b>score DeTeO 2017*</b>	<b>score JOB 2018*</b>	<b>score DeTeO 2019*</b>
Heb je goed contact met je docenten?	3,7	3,8	3,8
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,4	3,6	3,5
Als je een medewerker van school nodig hebt, kun je die dan bereiken?	3,5	3,7	3,5
Helpt de school je bij het vinden van een stage-/bvp-plaats?	3,4	3,5	3,5
Vind je dat jouw begeleider op school en jouw stagebegeleider voldoende contact hebben?	3,1	3,2	3,1
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	3,8	3,9	3,7
Vind je dat jouw school en je leerwerkbedrijf voldoende contact hebben?	3,2	3,2	3,2
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	56 procent weet dat	75 procent weet dat	3,5
Voel je je veilig op school?	3,9	4,1	3,9
Vind je dat je school voldoende doet om je er veilig / op je gemak te laten voelen?	3,7	3,8	3,7
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,7	3,9	3,7

\* de scores zijn bepaald op een 5-puntsschaal

Het eigen deelnemertevredenheidsonderzoek uit 2019 laat iets lagere scores zien dan de scores van de JOB-monitor van 2018. Wij zien trouwens elk jaar dat de scores van ons eigen deelnemertevredenheidsonderzoek iets lager liggen dan de scores van de JOB-monitoren. Voor uitgebreidere informatie over de deelnemertevredenheid 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 in het medewerkersonderzoek dat eind 2018 is uitgevoerd:

**TABEL MENSELIJKE MAAT MEDEWERKERS**

<b>vraag</b>	<b>score MO 2015</b>	<b>score MO 2018</b>
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,6	7,4
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,8	6,5
Ik heb plezier in mijn werk.	8,1	7,8
Ik voel me veilig op school.	8	8
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,9	7,6
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,6	8,5
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	7,1	6,7
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,5	7,1
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,5	7,3

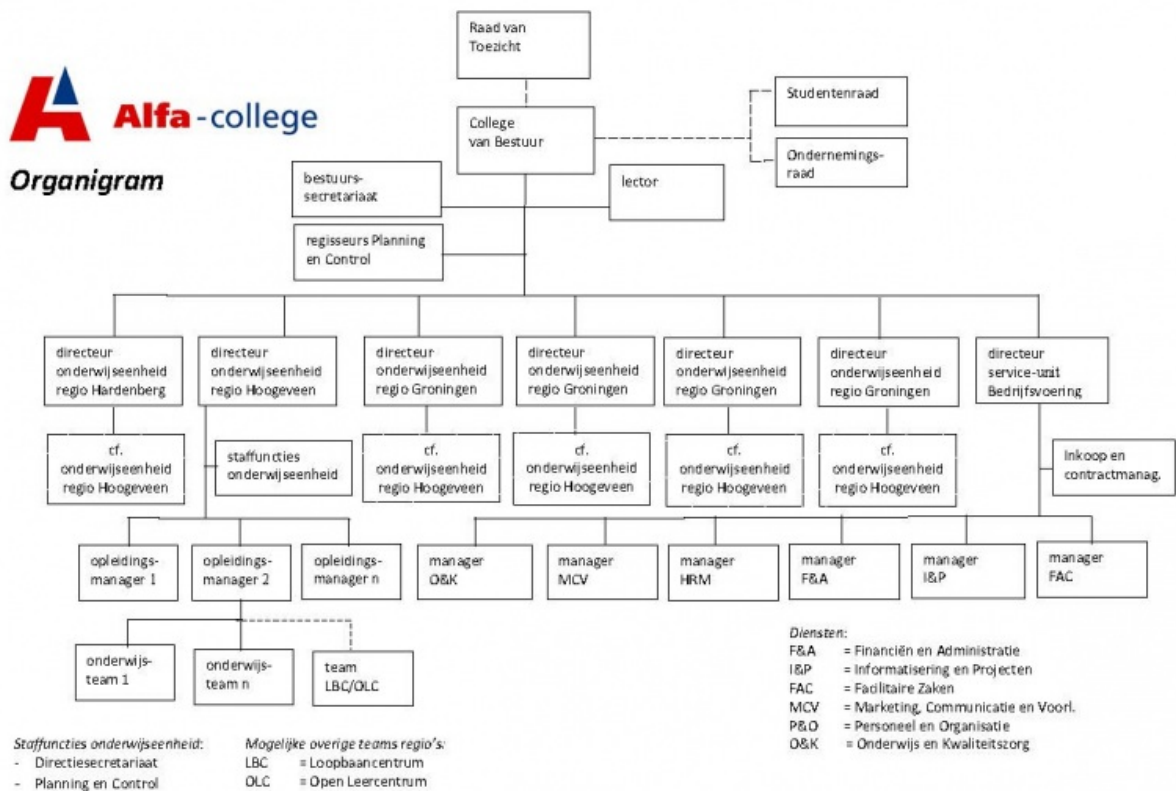
\* de scores zijn bepaald op een 10-puntsschaal

## 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 denkracht in de organisatie. Bovendien willen we graag dat het onderling leren van en met elkaar, zowel intern als extern, een impuls krijgt. Dit alles willen we bereiken door te werken in professionele leergemeenschappen. In 2019 zijn we gestart met het programma DO! (zie ook [4.3.3](#)) om het werken in professionele leergemeenschappen te bevorderen. Daarnaast zien we dat steeds meer teams werken met methodieken als Stichting LeerKRACHT (kr8werk), Continu Verbeteren en Lean, waarin delen en leren een centraal thema is. Leren en delen is ook een belangrijk element in de nieuwe planning & control-cyclus die 2020 wordt geïmplementeerd.

## 1.3 ORGANIGRAM

We werken vanuit zeven organisatie-eenheden: zes onderwijseenheden die het onderwijs verzorgen in de 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.



## 1.4 JURIDISCHE STRUCTUUR

---

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

Het Alfa-college is in 2019 verbonden met de volgende rechtspersonen:

- **Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA:** in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.
- **CV Beheersmaatschappij LOC+:** deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.
- **Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.:** deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingencentra. Naast het Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen.
- **Stichting EPI-kenniscentrum:** in deze door het Alfa-college opgerichte stichting worden activiteiten uitgevoerd t.b.v. het samenwerkingsverband EPI-kenniscentrum (waarin naast het Alfa-college de Hanzehogeschool Groningen en Rijksuniversiteit Groningen participeren).
- **Stichting Startershuis DOEN!:** deze door het 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 makelaars- 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).



## 1.5 RAAD VAN TOEZICHT

---

We kijken terug op een goed jaar; het Alfa-college staat er financieel goed voor, er is een ambitieuze strategische koers uitgezet en we zien, dankzij de inzet en deskundigheid van bestuur, directie en medewerkers, mooie voorbeelden van hoe deze koers in de praktijk vorm krijgt. Eind 2019 hebben we afscheid genomen van Christien de Graaff als lid College van Bestuur. Wij danken haar voor haar professionele en niet aflatende inzet voor en betrokkenheid bij het Alfa-college. Doordat zij haar vertrek ruim van te voren kenbaar maakte, kon Christien haar taken 'warm' overdragen aan haar opvolger, Enno van der Werff. Wij hebben er vertrouwen in dat het Alfa-college met de komst van Enno opnieuw geleid wordt door een sterk College van Bestuur zoals we de afgelopen jaren gewend waren.

### VERGADERINGEN EN BIJEENKOMSTEN

Als Raad van Toezicht houden we toezicht vanuit een betrokken distantie, waarbij de mate van distantie bepaald wordt door het onderwerp. Bij onderwerpen die cruciaal zijn voor het bestaan en de continuïteit van het Alfa-college (identiteit, financiën en onderwijskwaliteit) is de distantie minder groot dan bij andere onderwerpen.

In 2019 hebben we vijf reguliere vergaderingen gehad. Daarin hebben we formele besluiten genomen over de volgende onderwerpen:

1. Strategisch beleid 2019-2023 'Samen Ondernemend Leren'
2. Verlenging van het contract met de accountant
3. Kaderbrief 2019-2020
4. Profiel nieuw lid College van Bestuur
5. Benoeming nieuw lid College van Bestuur
6. Geïntegreerd Jaardocument 2018
7. Inzetten financiële ruimte die gedurende het begrotingsjaar 2019 ontstaat
8. Financiering herinrichting/realisatie Fieldlab PracTICe
9. Profiel nieuw lid Raad van Toezicht
10. Benoeming nieuw lid Raad van Toezicht
11. Treasury Statuut
12. Begroting 2020
13. Indeling in complexiteitsklasse F in 2020

Naast onze reguliere vergaderingen hebben we in 2019 twee werkbezoeken aan onderwijslocaties afgelegd en hebben we twee keer gesproken met zowel de Ondernemingsraad als de Studentenraad. Deze werkbezoeken en gesprekken helpen ons onze toezichthoudende taak in samenhang uit te voeren en geven ons een beeld van de organisatiecultuur. Verder hebben we contact met onze stakeholders via de halfjaarlijkse bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad.

In 2019 hebben we meerdere keren met het College van Bestuur gesproken over de herinrichting van de P&C-cyclus, waaronder het dashboard van de Raad van Toezicht, de beweging van meer toezicht naar de voorkant en het toepassen van soft controls. De herinrichting van de P&C-cyclus wordt in 2020 afgerond.

### VERHOUDING MET HET COLLEGE VAN BESTUUR

In 2019 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 scherpste.

Na de aankondiging van het vertrek van Christien de Graaff hebben we, na een korte afweging, geconcludeerd dat een tweehoofdig College van Bestuur nog steeds een goede keuze is voor de organisatie, onder meer gezien de mogelijkheid voor onderling tegenspel. Vervolgens hebben we na een zorgvuldige selectieprocedure Enno van der Werff benoemd als haar opvolger. Enkele leden van de Raad van Toezicht vormden samen, met de voorzitter van het College van Bestuur als adviseur, de selectiecommissie.

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. De beloning van de leden van het College van Bestuur vindt plaats binnen de voor de onderwijssector geldende afspraken in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

## WERKWIJZE EN SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT

Wij werken met twee commissies, een auditcommissie en een onderwijscommissie. De samenstellingen van de Raad van Toezicht en haar commissies in 2019 staan in [bijlage 9](#). Met ingang van 1 januari 2020 ontstaat een vacature in onze raad omdat Louwe Dijkema na twee termijnen statutair niet herbenoembaar is. Om de financiële kennis in de raad te borgen is voor de vervulling van de vacature gekozen voor een financieel profiel. Dit heeft geleid tot de benoeming per 1 januari 2020 van Anita van Nimwegen, directeur bedrijfsvoering/ plaatsvervangend bestuurder bij Caparis NV. Hans Kox en Annelies Bakelaar zijn met ingang van 1 januari 2020 herbenoemd voor een tweede termijn van vier jaar. Annelies Bakelaar is benoemd als vice-voorzitter, met ingang van diezelfde datum.

## EVALUATIE & SCHOLING

Hieronder volgt een samenvatting van onze zelfevaluatie die wij gehouden hebben op 18 november 2019 met begeleiding van Marjon Roefs. De zelfevaluatie maakte deel uit van een 24-uurs bijeenkomst voor scholing en evaluatie.

We ervaren een prettige onderlinge dynamiek. Tegelijkertijd is er scherpste wanneer dat nodig is, zowel binnen de raad als tussen de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. We anticiperen vroegtijdig op wisselingen en borgen daarmee de continuïteit van de raad. We kijken positief terug op het proces van werving en selectie van het nieuwe lid College van Bestuur. De leden van de raad die geen deel uitmaakten van de selectiecommissie zijn intensief meegenomen in het proces en gaven de selectiecommissie het vertrouwen een eigen afweging te maken. Wij werken niet met bestuursopdrachten, maar zien het strategisch beleid als opdracht aan het College van Bestuur. In 2020 gaan we opnieuw in gesprek met directeuren. De onderwerpen voor deze gesprekken zullen we vooraf met het College van Bestuur afstemmen. We vinden deze gesprekken van belang voor zowel onze werkgeversrol als onze toezichthoudende rol. Het werken in twee commissies is prettig omdat in de commissies onderwerpen uitgebreider (voor-)besproken kunnen worden. Soms komen onderwerpen in beide commissies aan de orde. In die gevallen is het belangrijk dat de verbinding en terugkoppeling plaatsvinden in de reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht, zodat alle leden op de hoogte zijn. De agenda van de auditcommissie wordt sterk bepaald door de P&C-cyclus. De onderwijscommissie is meer thematisch en wordt per jaar bepaald. In de onderwijscommissie is behoefte om in de vergadering zoveel mogelijk tijd te hebben voor dialoog met het College van Bestuur. Dit blijft een aandachtspunt.

Tijdens de 24-uursbijeenkomst hebben we ons, samen met het College van Bestuur, laten bijscholen op het thema digitalisering in relatie tot onderwijs en strategisch samenwerken. De heer Bob de Wit, hoogleraar strategisch leiderschap, gaf ons een inkijkje in de digitale toekomst. Daarna hebben we ons onder leiding van Han Hendriks, van het Kirkman Institute, verdiept in strategische samenwerking in ecosystemen, waarna Mirjam Werges, CIO van de Erasmus Universiteit, ons meenam in de digitalisering binnen de onderwijswereld. Deze scholing was voor ons relevant omdat het thema actueel is voor het Alfa-college en van belang is voor de manier waarop we als Raad van Toezicht onze rol invullen.

## TOT SLOT

Als Raad van Toezicht zijn we telkens weer onder de indruk van dynamiek en ontwikkelingen in het Alfa-college. Wij sluiten daar zoveel mogelijk op aan. Dat betekent dat onze manier van werken als Raad van Toezicht ook steeds in beweging is. Voor de komende jaren zal dat onze (prettige) uitdaging blijven.

Margreeth Smilde, voorzitter Raad van Toezicht

## 1.6 NALEVING GOVERNANCE CODE

---

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor Colleges van Bestuur en aanbevelingen voor Raden van Toezicht. College van Bestuur en Raad van Toezicht voldoen nagenoeg aan alle voor hen geldende bepalingen in deze code. In het jaarverslag van de Raad van Toezicht staat de wijze waarop de raad zijn toezichthoudende rol vervult (zie [1.5](#)).

Het College van Bestuur heeft in 2019 regelmatig gesproken met de directeuren 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 regelmatig teamgesprekken.

Het College van Bestuur heeft in 2019 regelmatig overleg gevoerd met diverse externe stakeholders waaronder de Instellingsadviesraad (zie [1.10](#)). Daarnaast sprak het College van Bestuur maandelijks met de medezeggenschap: Ondernemingsraad en Studentenraad (zie ook [1.9](#)).

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

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

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

---

We kijken opnieuw positief terug op de manier waarop we als College van Bestuur in 2019 bestuurlijk leiding hebben gegeven aan het Alfa-college. In maart 2019 kondigde Christien de Graaff aan dat zij per 1 januari 2020 zou stoppen als lid College van Bestuur. Christien heeft zich als bestuurder ruim negen jaar met veel gedrevenheid en betrokkenheid ingezet voor het Alfa-college en wij bedanken haar voor haar inzet en voor de plezierige samenwerking. Begin september werd bekend dat Enno van der Werff haar zou opvolgen. Als College van Bestuur waren we gewend om vanuit een gedeelde visie en ambitie te werken en we hebben er alle vertrouwen in dat dit ook in de nieuwe samenstelling het geval zal zijn.

Onze nieuwe strategische koers 'Samen Ondernemend Leren' is samen met onze kwaliteitsagenda richtinggevend voor onze activiteiten. Nadat we de koers door middel van roadshows hadden gedeeld met onze medewerkers, waarin we veel draagvlak hebben ervaren, zijn teams onder leiding van de directeuren en opleidingsmanagers voortvarend aan de slag gegaan met het vertalen van de drie koersuitspraken naar de locatieplannen.

Naast onze reguliere vergaderingen als College van Bestuur voeren we regelmatig samen evaluatiegesprekken en af en toe een benen-op-tafel-gesprek voor reflectieve vragen. Deze gesprekken ervaren we, samen met de open gesprekken met onze directeuren, als zeer waardevol.

In ons leiderschap blijven we inzetten op de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen en de versterking van verantwoordelijkheden en verantwoording van teams. Dit doen we via het programma DO! maar ook door teams de mogelijkheid te geven om via Stichting LeerKRACHT of andere methodieken zichzelf te blijven ontwikkelen. We werken aan een nieuwe P&C-cyclus en zetten samen met onze directeuren in op het versterken van de kwaliteit van de verantwoording, met name als het gaat om het analyseren, leren en vooruitkijken.

De samenwerking met de ondernemingsraad blijft uitstekend. De bijdrage van de ondernemingsraad is constructief, inhoudelijk sterk en gericht op het organisatiebelang. Als er zich dilemma's voordoen, zoekt zijn dagelijks bestuur tijdig het overleg met ons. Ook de samenwerking met de Studentenraad blijft plezierig. Deze bestaat uit een club enthousiaste jonge mensen met begeleiding en coaching door Marita Wijnia.

Wij waarderen de brede deskundigheid en de vernieuwende wijze van kijken van onze Raad van Toezicht. We ervaren het vertrouwen dat de Raad van Toezicht ons geeft als heel belangrijk om onze bestuurlijke rol goed te kunnen vervullen. We zijn in staat om samen de scherpste op te zoeken, te reflecteren en ervan te leren. De gesprekken in 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

---

Ook in het afgelopen jaar heeft de Ondernemingsraad zich opgesteld als betrouwbare gesprekspartner voor een ieder in de organisatie. We hebben geprobeerd onze missie continu voor ogen te houden: een optimaal werk- en leerklimaat creëren, waarbij medewerkers zich veilig en gesteund voelen om goed onderwijs te realiseren voor studenten. Onze dialoog met het College van Bestuur, ondersteunende diensten, onderwijsteams en individuele collega's willen we als constructief en proactief bestempelen. In gesprekken is het voortdurend zoeken naar een goede balans tussen het belang van de (individuele) medewerker en het belang van de organisatie. We hebben geprobeerd een schakel te zijn tussen strategisch en operationeel niveau.

Begin 2019 was de eerste helft van de zittingstermijn van de huidige Ondernemingsraad verstreken. Er werden plannen gemaakt voor de tweede helft van de drie zittingsjaren in de huidige samenstelling. We wilden in 2019 nog meer zichtbaar zijn voor alle medewerkers. Daarom hebben we onder andere een paar keer een nieuwsbrief verspreid en hebben we (op uitnodiging) teamgesprekken gevoerd. Aan het eind van 2019 hebben we ook de interne webpagina van de Ondernemingsraad vernieuwd en toegankelijker gemaakt, ook met het oog op de verkiezingen in 2020.

In het afgelopen jaar stonden er een aantal belangrijke thema's op de agenda waarover ons advies of onze instemming werd gevraagd. Daarnaast wilden we graag nog een aantal onderwerpen op eigen initiatief agenderen. In dit verslag beschrijven we een aantal voor de Ondernemingsraad belangrijke zaken.

### *Wat is de status van het werkdrukplan?*

De totstandkoming van het werkdrukplan was in 2019 een belangrijk en leerzaam proces voor de Ondernemingsraad. Volgens de cao-afspraken moet elke mbo-instelling een dergelijk plan voor vier jaar opstellen en de Ondernemingsraad heeft instemming op het plan. Onderwerpen die in het plan aandacht moeten krijgen, zijn: omgaan met piekbelasting, diverse levensfasen, werkklimaat, slimmer organiseren, verlagen van administratieve lasten en de rol van leiderschap.

De Ondernemingsraad heeft middels een enquête medewerkers gevraagd naar de oorzaken van werkdruk. De resultaten zijn aan HRM voorgelegd. Daarnaast heeft een afvaardiging intensief overleg gevoerd met HRM tijdens de eerste fase waarin de contouren van het plan vorm kregen. Uiteindelijk heeft de Ondernemingsraad het plan kritisch beoordeeld en aan het College van Bestuur meegegeven dat het huidige plan een plan van aanpak betreft dat nodig is om te komen tot concretere plannen per locatie. De Ondernemingsraad zou graag zien dat het geen papieren tijger wordt, maar dat er ook daadwerkelijk werkdrukverlichtende maatregelen op de verschillende locaties worden genomen in het vervolgtraject. Het werkdrukplan moet in 2020 concreet worden uitgewerkt in deelplannen met actieve betrokkenheid van de professionals op de werkvloer. De raad zal dit kritisch blijven volgen.

### *Hoe stromen meer docenten door naar hogere schalen?*

Hoe komt het dat het Alfa-college de gestelde doelstellingen met betrekking tot de verdeling in de functiemix niet haalt (45% LB-, 50% LC- en 5% LD-docenten)? Zo waren er in december 2018 63% docenten werkzaam in de LB-schaal en 34% in de LC-schaal. De trend leek zich niet te herstellen. De Ondernemingsraad heeft meerdere malen het gesprek hierover gevoerd met het College van Bestuur. Uit de cijfers bleek dat er druppelsgewijs steeds meer LC-docenten met pensioen gaan en nieuwe docenten instromen in schaal LB, waardoor de aanwas van LC-docenten minder goed zichtbaar is in de cijfers. Maar het is tevens een gegeven dat het aantal LC-docenten dat doorstroomt, te weinig is.

Uiteindelijk zijn er meerdere experimenten gestart, zoals het direct financieel belonen van docenten die een LC-schaal ambiëren met tegelijkertijd het starten van een scholingstraject om aan alle doorstroomeisen te voldoen. Daarnaast hebben ambitieuze docenten ook de mogelijkheid om (in overleg) een bepaald innovatief project te leiden ter vervanging van specifieke opleidingseisen. De Ondernemingsraad juicht deze alternatieve trajecten toe en zal uiteraard de doorstroom blijven volgen om de resultaten die ze (mogelijk) opleveren te beoordelen.

*Welke groene ambities heeft het Alfa-college?*

In 2018 heeft de Ondernemingsraad voor het eerst gevraagd op welke manieren het Alfa-college kan bijdragen aan een circulaire duurzame economie, bijvoorbeeld door te stoppen met het gebruik van wegwerpplastic. Ook heeft de Ondernemingsraad in 2019 aangedrongen op het gebruik van (elektrische) deelauto's en het faciliteren van andere vormen van duurzamer vervoer. Het Alfa-college heeft in dezen een aantal mooie stappen gezet. De Ondernemingsraad vindt het daarnaast belangrijk dat medewerkers en studenten in een gezonde en inspirerende groene omgeving kunnen werken en leren, zowel binnen als buiten school. Het College van Bestuur heeft inmiddels een onderzoek aangekondigd naar de effecten van meer groen in de leeromgeving.

*Hoe staat het met het nieuwe functiehuis OBP?*

De Ondernemingsraad is als initiatiefnemer nauw betrokken geweest bij de totstandkoming van het nieuwe functiehuis voor het Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP). De dienst HRM heeft samen met de externe partner Leeuwendaal dit nieuwe functiehuis gerealiseerd. Het afgelopen jaar zijn er nog enkele belangrijke aanpassingen en reparaties verricht. Zo is er op verzoek van de Ondernemingsraad de mogelijkheid voor instructeurs A gecreëerd, hoewel behorend tot het onderwijzend personeel, om door te groeien in de functie instructeur B. Er is tevens opnieuw gekeken naar de indeling van de servicepuntmedewerkers, met als gevolg dat deze beroepsgroep is overgezet van de reeks 'facilitair' naar de reeks 'administratie-secretariaat'.

*Hoe heeft de Ondernemingsraad gewerkt aan zichtbaarheid?*

Ook in 2019 heeft de Ondernemingsraad op bijna alle verschillende locaties van het Alfa-college vergaderd. Voorafgaand aan deze vergaderingen werden regelmatig gesprekken met medewerkers op de locatie gevoerd (lunchgesprekken). Voor de Ondernemingsraad gelden deze gesprekken als een belangrijke bron van informatie. Tijdens de bezoeken van leden van de Ondernemingsraad aan teamvergaderingen is tevens informatie opgehaald, maar ook gedeeld, over het werk van de Ondernemingsraad en over de aankomende verkiezingen in 2020. Om alle medewerkers over de belangrijkste zaken te informeren wordt er meerdere malen per jaar een nieuwsbrief verstuurd. De Ondernemingsraad heeft tot slot zijn pagina op de interne website AlfaConnect vernieuwd. Op deze plek zijn onder andere de notulen te vinden. Ook is het gelukt om deze pagina gemakkelijker te vinden middels een eigen tegel op de pagina 'alle favorieten'.

*Welke wijzigingen vonden plaats in de samenstelling van de Ondernemingsraad?*

Begin 2019 nam Ido Venhuizen het stokje van Els van Schaik als vicevoorzitter over. Gedurende het jaar moest eerst voorzitter Anni Brill en vervolgens secretaris Marjolein de Roos het werk neerleggen. Vervolgens is Ido Venhuizen benoemd tot voorzitter. Vanaf 1 mei werd de Ondernemingsraad ondersteund door Luuk Idema, voorheen bestuurssecretaris bij het Alfa-college, in de functie van ambtelijk secretaris. Aan het begin van de tweede helft van 2019 is Marloes Verwoerd het dagelijks bestuur als secretaris/vice-voorzitter gaan versterken. Vanwege de langdurige afwezigheid van Anni Brill is zij in november 2019 vervangen door Jan Brouwer.

*Tot slot*

Ondanks het feit dat de Ondernemingsraad in 2019 te maken kreeg met langdurige afwezigheid van leden en een nieuw dagelijks bestuur, bleken we als collectief wendbaar te zijn om zo de continuïteit te waarborgen. We zijn altijd met elkaar, met het College van Bestuur en andere belangrijke partners in gesprek gebleven over proces en inhoud. Ook in 2020, in het laatste half jaar van de zittingstermijn, willen we kritisch blijven meeluisteren, gezien en gevonden worden en constructief meedenken in het belang van het Alfa-college en de regio's en uiteraard in het belang van onze waardevolle medewerkers en studenten.

Ido Venhuizen, voorzitter



## 1.9 STUDENTENRAAD

---

In 2019 begint de studentenraad met een nieuwe start: Marita Wijnia is aangesteld tot nieuwe begeleidster. Zij vervangt Jan Jakop Schuringa. Ook is de studentenraad begonnen met een nieuw jaarrooster. Hierbij is er een aantal dingen veranderd:

- SR on Tour: Wij zijn begonnen met SR on Tour, waarbij wij een hele dag op 1 locatie bij elkaar komen om studenten te informeren en te vragen naar bepaalde onderwerpen. Elke locatie komt 1 keer aan bod per schooljaar. Hiermee wil de studentenraad graag meer naamsbekendheid creëren en informatie van de studenten krijgen door middel van vragen stellen rondom bepaalde thema's, zoals: stage, Veilige School, LBC, roosters en lesinhoud. Tot nu toe blijken deze dagen nuttig, waarbij wij veel informatie van de studenten krijgen en wij bekender worden onder de studenten.
- Workshopdagen: Dit jaar heeft de studentenraad 3 workshopdagen, waarbij wij leren om op een efficiëntere manier te vergaderen via Stichting Leerkracht en Teams. Een aantal leden binnen de studentenraad heeft hiervoor de kleurentest Spiral Dynamics ingevuld. Hierdoor zagen wij wie welke kwaliteiten heeft en wie daardoor geschikt is voor een bepaalde taak of functie. Deze workshops waren erg leerzaam!
- Lunchgesprekken: Ook zijn wij de lunchgesprekken gaan uitbreiden. Deze gesprekken worden op elke locatie gehouden. Mocht er een groot probleem zijn, of is niet alles besproken, dan wordt er nog een vervolggesprek aangevraagd. Hierna gaat de student van de locatie zelf de resultaten met de opleidingsmanagers en directeur(en) bespreken om zo tot een oplossing te komen. Deze gesprekken leiden vaak tot veel informatie en goede oplossingen. Hierbij merken wij ook dat wij serieus genomen worden.

### VERGADERINGEN

De studentenraad kwam in totaal 25 keer bij elkaar. Waaronder 10 vergaderingen met het College van Bestuur en één keer met de ondernemingsraad. De Raad van Toezicht kwam 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 hoop dat deze samenwerking nog lang stand houdt!

### WAT WAS ONS PLAN VOOR DIT JAAR EN IS DIT BEHAALD?

In 2019 was de studentenraad van plan om meer naamsbekendheid te creëren en om meer taken "af" te krijgen. Wij merken dat er veel studenten dit jaar uit de raad zijn gegaan en wij hierdoor vaak met te weinig studenten in de raad zaten. Wij konden hierbij ook niet snel nieuwe leden vinden. Hierdoor hebben wij helaas bepaalde taken niet afgekregen, denkend aan: het nieuwe huishoudelijk reglement en het draaiboek voor SR on Tour.

Wel hebben wij ervoor gezorgd dat er veel nieuwe leden zijn gekomen, dat er een nieuw dagelijks bestuur is en daarbij ook voor meer naamsbekendheid. De studenten weten nu meer over de studentenraad door middel van: professionele filmpjes, vaker op social media te posten en door langs de klassen te gaan. Hierbij hebben de lunchgesprekken en de SR on Tour ook erg geholpen!

Wij zijn erg blij met deze veranderingen en met meer naamsbekendheid! Graag hadden wij meer willen doen binnen onze eigen vergaderingen en taken, maar het zoeken naar nieuwe leden was onze prioriteit.

## SUCCESEN

Dit jaar merkt de studentenraad dat zij steeds vaker om hun mening gevraagd worden. Onze mening wordt voor veel onderwerpen gevraagd, zoals: het toelatingsbeleid, programma DO, het Excellentieprogramma, beroeps vitaliteit, BPV, keuzedelen, Student en Stad en nog veel meer. Dit vindt de studentenraad natuurlijk een hele leuke vooruitgang.

Ook mochten twee studenten van de studentenraad aanwezig zijn bij de exclusieve preview van het nieuwe Forum, wat natuurlijk een heel mooie en bijzondere ervaring was.

De studentenraad vond het heel interessant om aanwezig te zijn bij de procedure om een nieuw lid voor het College van Bestuur te kiezen. Hierbij mochten twee leden bij de sollicitatiegesprekken zijn en vragen stellen aan de (potentiële) nieuwe leden. Ook is een lid van de studentenraad aanwezig geweest bij de sollicitatieprocedure van de nieuwe directeur van Karding. Dit vond zij erg leerzaam.

Natuurlijk is de JOB 2-daagse dit jaar ook weer geweest! Hier zijn drie studenten heen geweest. Zij vonden deze 2-daagse intensief, maar wel erg leuk om een keer mee te maken! Het was leerzaam en zij hebben hierdoor meer contact gekregen met andere studentenraden en JOB.

Ook hebben de leden van de studentenraad persoonlijke successen behaald, zo is een lid aanwezig geweest bij het BPV-traject en heeft mogen meedenken met de keuzedelen. Hij is bezig geweest met het verbeteren van de roosters binnen zijn locatie.

## WAT TE DOEN IN 2020?

Ook dit jaar zal de studentenraad 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.

Dit jaar willen wij proberen om het huishoudelijk reglement en het draaiboek SR on Tour af te krijgen. Hierbij willen wij binnen het huishoudelijk reglement ook bepaalde regels, taken en functies vastleggen. Ook de rol van de begeleid(st)er wordt hierin genoemd.

Wij blijven ook bezig met meer naamsbekendheid creëren. Door middel van lunchgesprekken, SR on Tour, e-mail en social media moet dat zeker lukken! Wij proberen 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.

## PERSOONLIJKE DOELLEN

Dit jaar hebben wij ook persoonlijke doelen gesteld:

- De SR-leden van de locatie Hoozevee willen graag binnen hun locatie de communicatie tussen docenten en studenten verbeteren. Ook zetten zij zich in voor de roosters binnen hun locatie.
- Het SR-lid van de locatie Boumaboulevard in Groningen gaat zich inzetten voor meer duidelijkheid tussen docenten, met name over regels. Ook wil zij ervoor zorgen dat examens sneller nagekeken worden en dat er les op niveau wordt gegeven.
- Het SR-lid van de locatie Kardinge in Groningen wil het pestprotocol van haar locatie duidelijker in kaart brengen. Zij wil ervoor zorgen dat er op niveau les wordt gegeven en voor meer communicatie tussen klassenvertegenwoordigers en leraren.
- Het SR-lid van de locatie Kluiverboom in Groningen wil dit jaar bezig met een Alfa-collegebrede actie voor de voedselbank. Dit begint bij haar eigen locatie door een project van haar opleiding, maar dit wil zij graag doortrekken naar alle locaties, beginnend bij Groningen. Ook wil zij zich inzetten om de presentie/absentieregistratie beter te laten verlopen op haar locatie.

Voor alle locaties geldt dat we op zoek gaan naar een achterban, met wie we kunnen overleggen.

## 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 wordt 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.

Tijdens de bijeenkomst in mei 2019 presenteerde het College van Bestuur het definitieve strategisch beleidsplan 'Samen Ondernemend Leren'. Het definitieve beleidsplan is het resultaat van veel gesprekken, onder andere met de Instellingsadviesraad. Daarnaast stond in deze bijeenkomst het onderwerp 'Externe profilering' centraal. De resultaten van de mbo-imagomonitor 2018-2019 zijn gepresenteerd en de aanwezigen zijn met elkaar in gesprek gegaan over de manier waarop hun organisatie zich extern profileert en wat we daarin van elkaar kunnen leren. De input van deze bijeenkomst wordt door het Alfa-college benut in de verdere ontwikkeling van de strategische communicatie.

Tijdens de bijeenkomst in november 2019 stond het onderwerp 'duurzaamheid en circulariteit' centraal. De bijeenkomst vond plaats in een toepasselijke locatie van de Hanzehogeschool waar wordt gewerkt aan vraagstukken op het gebied van energietransitie en duurzaamheid. Na presentaties van de Hanzehogeschool, Recycleplan en het Alfa-college gingen de aanwezigen verder met elkaar in gesprek over dit onderwerp en hoe je als individu en als organisatie een verschil kunt maken. Een van de terugkerende punten was: ontwikkel een nieuwe mindset. Begin bij de jeugd en vooral ook, maak gebruik van de jeugd. Maak je doelen zo praktisch en concreet mogelijk: wat kan ik vandaag doen voor morgen?

In [bijlage 9](#) kunt u lezen welke leden van de Instellingsadviesraad een of beide bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad hebben bijgewoond en welke externe relaties aanwezig waren bij de bijeenkomst waar het eerste concept van het nieuwe strategisch document is besproken.

## 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 hoofdpoging: het creëren van aantrekkelijke en activerende leeromgevingen voor onze studenten. In de tabel in [bijlage 8](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.



ONDERWIJSINNOVATIE

## 2.1 PRACTORAAT EN LECTORATEN

---

## 2.1.1 VERSCHILLEN WAARDEREN

---

Het practoraat 'Verschillen Waarderen', waaraan zeven mbo-instellingen zich hebben verbonden, houdt zich vanaf 2018 bezig met het onbevooroordeeld omgaan met diversiteit in al haar vormen en het tegengaan van polarisering. Dit thema raakt aan burgerschap, persoonsvorming en identiteitsontwikkeling. Het practoraat wil inspireren en raken, en uitnodigen om te experimenteren zonder bang te zijn om te falen. Het wil stimuleren om buiten de hokjes te denken en om verbinding te maken tussen (groepen) mensen door studenten en onderwijsprofessionals te stimuleren tot empathie en compassie. Het practoraat werkt daarbij vanuit een morele definitie van burgerschap. Het practoraat koppelt moreel burgerschap aan het ontwikkelen van een verantwoordelijkheidsgevoel voor het welzijn van de medemens, de wereld en alles wat daarop leeft.

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 (<https://verschillenwaarderen.nl/wp-content/uploads/2020/01/Vakblad-Profiel-09-2019-p05-07-2.pdf>)

### 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'. 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 2019 zijn onderzoeken gestart rondom de thema's 'Omgaan met verschillen' en 'Empathie ontwikkelen: hoe doe je dat'. De resultaten van deze onderzoeken zullen in de komende jaren beschikbaar komen.

### ONTMOETING

Het practoraat 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. In 2019 zijn diverse workshops (en een tentoonstelling) georganiseerd waar thema's als 'Kijken met andere ogen' en 'Diversiteit en inclusie' aan de orde kwamen. Ook in lezingen en denksessies is het thema 'Verschillen waarderen' uitgebreid aan de orde gekomen.

### 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.



Zo is het project 'My cup of story' uitgevoerd waar onder het motto van 'verhalen vertellen helpt verschillen waarderen' onderwijsprofessionals sensitiviteit ontwikkelen voor verschillen in de klas, tussen henzelf en studenten onderling, henzelf en collega's. Bewustwording van 'blinde vlekken' in eigen docentgedrag en communicatie. Meer begrip voor de ander, waardoor verschillen met de ander gewaardeerd worden en docentgedrag minder wordt geleid door ongemak. De mbo-raad heeft 600 cups besteld (twee verhalen) voor de goodiebag van de professionaliseringsdag rondom burgerschap op 11 oktober in Utrecht.

## 2.1.2 DUURZAME INNOVATIE IN DE REGIONALE KENNISECONOMIE

---

Dit lectoraat is een combinatie van NHL Stenden en het Alfa-college met als gezamenlijke opdracht: ontwikkel, onderzoek en verdiep nieuwe en duurzame vormen van regionale publiek-private samenwerking in lerende netwerken tussen hbo, mbo & bedrijfsleven op nieuwe combinaties van Vrije Tijd & Wonen & Gezondheid. De kenniskring bestaat in 2019 uit achttien kenniskringleden (zes vanuit het mbo, tien vanuit het hbo en twee externen) gebundeld in drie onderzoeksprogramma's: Crossovers Vrije Tijd, Gezondheid en Wonen, Leren op de innovatieve werkplek en Lerende netwerken met totaal rond de 30 projecten in comakership met het bedrijfsleven. Het lectoraat werkt samen met de lectoraten Scenarioplanning en Marine Wetlands.

We dragen bij aan innovatieve en reallife crossover leeromgevingen in geheel Noord Nederland van Vrije Tijd, Gezondheid en Wonen in de vorm van hubs, labs of ateliers voor zowel docenten als studenten vanuit het mbo als vanuit het hbo in comakership met bedrijven: zoals de innovatiewerkplaats 'Lerende Netwerken Unesco' voor de twee dorpen Veenhuizen en Fredriksoord i.v.m. de verwachte Unesco-status per maart voor de Maatschappij van Weldadigheid. We doen onderzoek ter plekke naar het inrichten en onderhouden van multidisciplinaire netwerken, om te beginnen met tien of meer ondernemers uit Veenhuizen en Frederiksoord die betrokken zijn bij dit Unesco-project.

Onze kenniskringleden participeren in onderzoeken bij Leisure & Tourism (L&T), de derdejaars module Leisure Networks, de tweedejaars stageprogramma's voor de AD-opleidingen L&T, de Master Educatief Leiderschap, de Master Healthy Ageing en enkele bestuurlijke netwerken zoals ZorgPact NL, het inrichten van de leergang 'Innovatie voor docenten' van het Alfa-college en de verduurzaming van het RIF Recoma Onderzoek alsmede de verduurzaming van Recomalab 2.0 door een vervolg te geven aan de resultaten en de verdere ontwikkeling van het Recomalab-concept binnen en door het reguliere onderwijs. In deze activiteiten participeren zowel de opleidingen Sport & Bewegen en Welzijn van het Alfa-college als de opleidingen Gezondheidswetenschappen en Sportstudies van de Hanzehogeschool. Voor ongeveer 40 collega's, buddy's van de kenniskringleden, hebben we in zowel Groningen als Leeuwarden leergemeenschappen in werking over hoe praktijkonderzoek en regulier onderwijs gekoppeld kunnen worden.

Ons accent in de tweede helft van 2019 lag op het inrichten en starten van een groot anderhalfjarig reflectie- en ontwikkelprogramma over wat het lectoraat het onderwijs, het bedrijfsleven en de wetenschap heeft gebracht, hoe dit geborgd is en wat de 'next steps' zijn i.v.m. de verduurzaming van onze expertise en relaties. Dit alles i.v.m. de voorgenomen afsluiting van het lectoraat op 31 december 2020.

In november 2019 was de visitatie van ons lectoraat van de onderzoekseenheid Leisure&Tourism van de NHLStenden met al een eerste informele beoordeling nu : goed over het geheel en briljant v.w.b. de relatie onderwijs/onderzoek en het bedrijfsleven. Halverwege september zijn we gestart met een onderzoeksconsortium van reeds actieve dan wel beoogde PhD-kandidaten over waardecreatie binnen en door lerende netwerken voor bedrijven, studenten dan wel publiek-private organisaties. Met de 'Toerisme Coöperatie Friesland' voeren we twee onderzoeken uit naar de duurzaamheid in de netwerken van deze provinciale samenwerkingsvorm. Centraal staan hierbij het aangaan van duurzame partnerschappen met ondernemers op de hubs en innovatieve 'living labs' van deze coöperatie in Friesland.

We oriënteren ons op eenzelfde constructie als de TCF in Drenthe en Groningen. Met de Hogeschool Zeeland voeren we onderzoek uit naar de succesfactoren en regionale verschillen bij leren op de werkplek en in living labs voor onze docenten en studenten.

Ruim 80% van de ambities van 2019 zijn inmiddels gehaald en we zetten in op doorontwikkelen dan wel overdragen van onze erfenis naar het reguliere onderwijs en naar bedrijven in 2020. In 2020 zetten we sterk in op de presentatie van onze onderzoeken, op enquêtes en werksessies met onze partners, met E-books vol verdiepende interviews over de praktijk en tendensen bij de verduurzaming van het gedachtegoed van het lectoraat. We beogen twee boeken te schrijven, één wetenschappelijk boek over het reflectieonderzoek voor wetenschappers en één populair boek als reisgids door ons kennislandschap voor eenieder die letterlijk op reis wil daarlangs. We organiseren diverse schouwen en symposia over het resultaat van ons reflectieonderzoek en we organiseren een eindcongres annex afsluiting van het lectoraat in december 2020. Op dit moment richten we een digitale infotheek in, open voor eenieder die meer wil weten over onze uitkomsten en publicaties.

## 2.1.3 ONDERNEMEN IN VERANDERING

---

In februari 2017 is het Lectoraat 'Ondernemen in Verandering', een samenwerking tussen de Hanzehogeschool en het Alfa-college gestart. Het lectoraat startte met een viertal aandachtsgebieden: faal- en succesfactoren voor ondernemers in het Noorden, vernieuwend ondernemerschapsonderwijs, retail-onderwijs en bedrijfsopvolging. Het versterken van het ondernemend vermogen van *individuen en organisaties* staat centraal.

In 2017 heeft het lectoraat een kenniskring samengesteld, onderzoeken afgerond, trainingen verzorgd, financiering verzorgd en een inclusieve methode ontwikkeld en uitgetest. Uit dit jaar kwam naar voren dat er behoefte was aan een methode van samenwerking waarbij deelnemers uitgedaagd zouden worden. In 2018 is de wens uitgesproken om te internationaliseren en een netwerk op te zetten rondom ondernemerschapseducatie.

In 2019 was het uitgangspunt dat het ondernemend vermogen versterkt kan worden door andere manieren van samenwerken en dat deelnemers competent en getraind moeten zijn om op een andere manier samen te werken.

Deze samenwerkingsverbanden zijn in principe inclusief, probleemgericht en vaak multilevel en multidisciplinair. Daarnaast zijn ze gericht op basis van gelijkwaardigheid. Met de juiste skills is het mogelijk om vanuit een organisatie (mkb, organisaties, overheid, onderwijs) of vanuit een eigen initiatief samen te werken aan innovatie. Deze samenwerkingen vinden plaats in 'ruimten' waarbij nabijheid, gastvrijheid en toegankelijkheid kernbegrippen zijn. Een voorbeeld van zo'n samenwerkingsvorm is de critical friend methode.

Het lectoraat en partners experimenteerden in 2019 met de designcriteria voor deze samenwerkingen. Experimentele ruimten worden vormgegeven en deelnemers worden geschoold en activiteiten vinden plaats. Vervolgens wordt de impact geanalyseerd en worden resultaten verwerkt in volgende versies. De samenwerking van mbo- en hbo-studenten met partners aan uitgesproken uitdagingen staat daarbij centraal.

In 2019 is de ontwikkeling van met name de critical friend methode in een stroomversnelling gekomen en dit heeft geresulteerd in een leergang voor docenten. Deze leergang is in nauwe samenwerking met de Rijnlandacademie ontwikkeld en uitgevoerd.

Concrete projecten die plaatsvonden in 2019 zijn:

Intensieve betrokkenheid bij de ondernemerschapsprogramma's verzorging, detailhandel, ICT en de kunsten.

In mei 2019 organiseerde het lectoraat het inspirerende symposium 'Inclusive Serendipitous Hospitality Spaces'. Dit symposium vond plaats bij zowel het Alfa-college als de Hanzehogeschool. Het onderwerp ging over entrepreneurship in een veranderende wereld.

Op internationaal niveau is het lectoraat onderdeel van het Interreg Project E-COOL. Medewerkers van de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college organiseerden op 27 en 28 november 2019 de E-COOL-conferentie. De tien partners ontmoetten elkaar in Groningen om van elkaar te leren en te kijken hoe ze gezamenlijk de ondernemende houding en mindset van jongeren in hun regio kunnen stimuleren. De Europese regio's werken samen in het project E-COOL om de ondernemende houding van jongeren te verbeteren.

Een voorbeeld van een samenwerking is de innovatiewerkplaats 'Ontdekkingsstraten'. Hoe kun je de bezoeker van de binnenstad van Groningen, Hardenberg en Assen een andere ervaring bieden en blijven verrassen? Studenten van de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college gaan dit onderzoeken in de innovatiewerkplaats. Hier werken zij samen met de gemeenten, de binnenstadorganisatie, ondernemers en andere partijen aan een beter stadscentrum. Het is een inspiratiebron om partijen en individuen uit te nodigen te participeren in het 'samen maken' van de binnenstad. Bezoekers en bewoners doen nieuwe ontdekkingen en leggen nieuwe contacten. Een ontdekkingsstraat hoeft niet direct een daadwerkelijke straat te zijn. Een ontdekkingsstraat is een manier van werken, organiseren en denken. Aan de werkwijze ligt een vignet met daarop zes criteria ten grondslag. Het vignet is gepubliceerd in het tijdschrift *Leisure Studies*.

De resultaten van 2019 waren bijzonder positief, met name het enthousiasme van participanten t.a.v. de samenwerkingen was indrukwekkend.

Het lectoraat 'Ondernemen in Verandering' heeft twee promovendi. Ze promoveren bij de RUG en het lectoraat is in deze constructie co-supervisor. De onderwerpen zijn 'Statushouders en ondernemerschap' en 'Ondernemerschapsonderwijs'. In 2020 staat een publicatie gepland over statushouders en ondernemerschap in Groningen.

Voor het komende jaar wordt ingezet op het opschalen van de ingeslagen weg. Valorisatie zal plaatsvinden door de leergang versterkt aan te bieden aan docenten, onderwijsmanagers en partners, te publiceren en samen te werken met partners aan de ontwikkeling van de samenwerkingen. Een beroep wordt gedaan op steun van regionale, nationale en internationale fondsen om samen met partners en stakeholders grootschalige experimenten uit te voeren. Met als doel het versterken van het ondernemend vermogen van *individuen en organisaties* en de koppeling mbo en hbo inhoudelijk te versterken.

## 2.2 RIF-PROJECTEN

---

## 2.2.1 REGIONAAL CO-MAKERSHIP

---

In 2019 is in het Alfa-college het vierjarig mbo RIF ReCoMa-programma afgerond. De hoofddoelstelling van dit programma is het versterken van de regionale economie en het opleiden van mbo-werknemers van de 21<sup>e</sup> eeuw. Aan deze hoofddoelstelling is gewerkt in drie subdoelen:

1. Het creëren van lerende netwerken van beroepsonderwijs, instellingen, bedrijven en overheden, waarbinnen als partners in ontwikkeling gewerkt wordt aan innovatievraagstukken uit de regio.
2. Het vernieuwen van het onderwijsprogramma (doorlopend en actualiserend), met als resultaten: branche-overstijgende opleidingsprogramma's, plusprogramma's voor keuzedelen en voor bijscholing.
3. Programma opstellen voor een brede invoering van het model Regionaal Co-makership in het Alfa-college.

De volgende resultaten kunnen worden genoemd:

Ad 1. Er werden nieuwe netwerken gerealiseerd of opleidingen sloten aan bij bestaande netwerken. Doel van de samenwerking in de netwerken is het duurzaam samenwerken aan innovatieve vraagstukken uit de regio; multidisciplinair en multi-level. In de innovatieve contexten leiden we samen met het bedrijfsleven de werknemer van de 21<sup>e</sup> eeuw op. Voorbeelden van dergelijke netwerken /partnerschappen zijn:

- Stichting Vrienden van techniek in Hoogeveen <https://www.vwthgv.nl/>
- IT Dynamic in Hoogeveen <https://www.alfa-college.nl/over-ons/nieuws/20181128-ictbedrijven-en-onderwijs-gaan-nog-nauwer-samenwerken>
- Proeftuin Zorg & Techniek <https://www.alfa-college.nl/over-ons/nieuws/20200131-presentaties-proeftuin-zorg-en-techniek>
- Vital Regions NHL Stenden <https://www.nhlstenden.com/onderzoek/vital-regions>
- Vitaal Doen <https://www.vitaalvechtdal.nl/over/partners>
- ReCoMa-lab Partnerschappen: samenwerking met verschillende partners bij het Suikerunieterrein, het Europapark, Noorderbrug, Talent Web, Stichting de 4 elementen Stroobos etc.

Binnen de netwerken en partnerschappen is door 1900 studenten mbo en hbo en met 145 docenten samengewerkt aan ruim 500 verschillende innovatievraagstukken. De ervaringen en het samen leren daarvan dragen bij aan doorlopende verbetering en vernieuwing van het onderwijs.

Ad 2. Er zijn een aantal kortlopende modules en cursussen ontwikkeld: modules vo-mbo-hbo, hbo-v, projectwijzers projectmatig werken en scrum-methodiek. In totaal trok dit 270 deelnemers. Gevolg ervan en van de samenwerking in de netwerken is dat op een aantal plekken in de organisatie aanpassingen zijn gedaan in de onderwijsmethodiek en de manier waarop het onderwijs (op de locatie) is georganiseerd.

Ad 3. Er is een verduurzamingsprogramma ontwikkeld dat ondersteunt op meerdere aspecten: met het oog op de veranderde rol van de docent is ingezet op coaching, projectmatig werken, benadering van het werkveld en is er een leergang 'samen leren van innoveren' voor docenten ontwikkeld.

Het driejarige onderzoek naar regionaal co-makership in het Alfa-college levert voor de nabije toekomst handvatten en inzichten om de verduurzaming verder vorm te geven.



## 2.2.2 FIELDLABPRACTICE

---

Fieldlab PracTICe is een samenwerking tussen het Alfa-college, bedrijven uit de bouw- en installatiebranche, EPI-kenniscentrum, OTIB, Techniek Nederland, Bouwend Nederland, andere onderwijsinstellingen en overheidsorganisaties. Het doel van de samenwerking is het vernieuwen van opleidingen in de Techniek. Zo wordt gepoogd om het beroepsonderwijs beter te laten aansluiten op regionale ontwikkelingen en de vraag van het bedrijfsleven. De thema's aardbevingsbestendig, energieneutraal en levensloopbestendig bouwen staan centraal. Het programma liep aanvankelijk van 1 mei 2017 tot en met 30 april 2021, maar is in 2019 met een jaar verlengd.

### 2019 WAS SUCCESVOL

2019 is voor de RIF Fieldlab PracTICe een succesvol jaar geweest.

In dit tweede jaar van de RIF is veel veranderd. In kwantitatieve zin betekende dit:

- Forse uitbreiding van de activiteiten.
- Het aantal deelnemende studenten, docenten en bedrijven is meer dan verdubbeld van 1082 naar 2431.
- Nieuwe samenwerkingsovereenkomsten met acht bedrijven en één school en samenwerking met de RIF ZorgThuis van het Noorderpoort.

Eén van de hoogtepunten van 2019 was de conferentie in combinatie met een toneelvoorstelling 'Nieuwe vrienden', waarin 150 vertegenwoordigers van bouw- en installatiebedrijven, het Alfa-college en andere stakeholders elkaar troffen in de Oosterpoort in Groningen.

Naast kwantitatieve groei is ook de aard van de initiatieven in 2019 veranderd. De rode draad is dat de activiteiten steeds meer plaats vinden binnen de reguliere onderwijsprogramma's in plaats van dat het ontwikkelactiviteiten zijn naast de reguliere programma's. Door de activiteiten ook intensief te evalueren en daarna verbeteringen door te voeren in de uitvoering van de activiteiten in het erop volgende schooljaar, wordt gewerkt aan het vergroten van het lerend vermogen. Een voorbeeld hiervan is het interdisciplinaire project van Bouwkunde en de opleiding Technicus engineering installatietechniek en elektrotechniek. De eerste uitvoering van het project in 2018-2019 verliep moeizaam. Na evaluatie met behulp van een studentenarena zijn in 2019-2020 substantiële verbeteringen aangebracht, resulterend in een studenttevredenheid van gemiddeld een zeven.

Een andere belangrijke wijziging in 2019 betrof de keuze om meer focus aan te brengen in de veelheid van activiteiten. Dit is gedaan door nadrukkelijk te kiezen voor de energietransitie als kernthema. In samenwerking met de gemeente en de provincie Groningen, een reeks van bedrijven (Shell, Enexis, Gasunie, Strukton Worksphere, Engie) en de brancheorganisaties Techniek Nederland, OTIB en Bouwend Nederland is een groot plan voor de energietransitie opgesteld. De belangrijkste doelen daarvan zijn:

- De realisering van toekomstbestendig onderwijs op het gebied van de energietransitie door het ontwikkelen en implementeren van de nieuwe opleiding Commercieel Energie Technicus (CET). Doel is om de opleiding te starten in augustus 2020.
- De ontwikkeling van de opleiding CET wordt gebruikt als een middel om modulen te ontwikkelen die ook als keuzedelen in andere techniekopleidingen worden ingezet. De modulen worden ook aangeboden als certificeerbare onderdelen voor zittend personeel van bedrijven uit de installatie-, bouw- en energiebranche en

voor werkzoekenden.

- De realisatie van een Praktijk- en Opleidingscentrum Energie waarin op een veilige en levenschte manier gewerkt kan worden met installaties.
- Het vergroten van zowel de instroom in het technisch mbo, als de uitstroom van mbo-opgeleide professionals rondom energietransitie naar de arbeidsmarkt en naar passende hbo-opleidingen.

Andere nieuwe projecten die in 2019 gestart zijn, waren:

- De inrichting van het Makerlab. Docenten en studenten van verschillende opleidingen werken hierin samen.
- Vakmanschap: workshops gericht op verdieping of verbreding van het vakmanschap van de studenten van de niveau 2 opleiding Timmerman. Van loodkloppen tot digitalisering van de bouwplaats.
- Timmerman 2.0: herziening van de niveau 2 opleiding Timmerman in samenwerking met bouwbedrijven.
- Professionalisering BIM voor bouwkunde- en installatiedocenten.
- Deelname aan het internationale project 'Smart Energy'.
- Doorlopende leerlijn BIM: samenwerking van het Alfa-college met Bouwend Nederland, Techniek Nederland, OTIB, Hanzehogeschool en BuildinG gericht op bouwbedrijven.

De volgende projecten zijn gecontinueerd:

- Interdisciplinaire projecten Zorg en Techniek in de Health Hub in Roden en Bouw, Weg- en Waterbouw, Installatietechniek en Interieurdesign rondom de cabin op het Suikerunieterrein.
- Doorlopende leerlijn vmbo: voorlichting Toptechniek en 'Goud Grunn' wedstrijd.
- B2B-bijeenkomsten voor middenkader van bouw- en installatiebedrijven.

## KNELPUNTEN

Natuurlijk hadden we ook te maken met lastige punten als de moeizame start van het eerder genoemde interdisciplinaire project en de geringe deelname van BBL-studenten aan de week van het vakmanschap of belemmeringen in de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Kernpunt van Fieldlab is dat deze belemmeringen geëvalueerd worden, waarna er van geleerd wordt bij een volgende uitvoering.

In 2019 zijn de eerder gedane voorstellen voor verbetering van de samenwerking met EPI-kenniscentrum en een betere interne afstemming tussen programmamanager en het locatiemanagement naar tevredenheid uitgevoerd. Een lastig vraagstuk blijft de optimalisering van de inzet van docenten voor ontwikkelactiviteiten. Vooral wanneer collega's uitvallen door ziekte of wanneer vacatures ontstaan en daardoor 'gaten' in het rooster, wordt snel een beroep gedaan op de collega's die activiteiten uitvoeren voor Fieldlab. Deze spanning tussen ontwikkeltaken en lestaken blijkt gedeeltelijk oplosbaar door het vergroten van de aanstelling voor de ontwikkeltaken.

## EVALUATIEONDERZOEK

Ook is een evaluatieonderzoek uitgevoerd naar de uitvoering van de RIF Fieldlab PracTICe. Deze heeft geleid tot de conclusie van de onderzoekers van de Rijksuniversiteit Groningen dat, na een stroeve start, Fieldlab PracTICe goed op weg is. Ook zijn aanbevelingen gegeven voor verbetering van de werkwijze van Fieldlab in relatie tot de bedrijven (ontwikkel een ritme in de samenwerking met de bedrijven) en in relatie tot de samenwerking met de onderwijsteams (niet alleen individuele medewerkers betrekken, maar ook de teams als geheel). Deze aanbevelingen worden in 2020 omgezet in voorstellen voor verbetering van programma en organisatie van Fieldlab PracTICe.

## 2.3 RIJNLAND INSTITUUT

---

Het Rijnland Instituut is een samenwerkingsverband tussen NHL Stenden, Alfa-college, Hanzehogeschool, Hochschule Osnabrück, verschillende Berufsbildende Schulen in Lingen (Wirtschaft&Verwaltung, Technik&Gestaltung, Agrar&Soziales), de Gewerbliche Berufsbildende Schule am Westerberg (Osnabrück) en Drenthe College. Inmiddels heeft ook Rijksuniversiteit Groningen de intentie geuit om aan te sluiten. Het Rijnland Instituut is een kennisinstituut en netwerk voor internationale samenwerking in de grensregio Nederland – Nedersaksen, waarin kennis wordt ontwikkeld, gedeeld en toegepast door en voor het regionale beroepsonderwijs (hbo en mbo) en met partners in de beroepenvelden ([www.rijnlandinstituut.eu](http://www.rijnlandinstituut.eu))

Centraal staat de vraag hoe er een grensoverschrijdend antwoord geformuleerd kan worden omtrent bevolkingssamenstelling en ontwikkeling (ontgroening en vergrijzing) en de daaruit voortvloeiende vraagstukken op onderwijs- en arbeidsmarkt aan beide kanten van de grens. De opgebouwde kennis in het netwerk stellen wij onze quadruple helix partners actief ter beschikking om toekomstbestendige oplossingen te bieden voor de uitdagingen in de regio op het gebied van bijvoorbeeld bevolkingsontwikkeling, arbeidsmarkt, mobiliteit, digitalisering, energietransitie en de gezondheidszorg. Daarmee stimuleert het Rijnland Instituut de euregionale ontwikkeling, als basis voor een vitale Europese regio. Studenten en werknemers aan beide zijden van de grens moeten in staat zijn om grensoverschrijdend te studeren en te werken, waarbij de benodigde competenties op de toekomstige arbeidsmarkt centraal staan.

Het Rijnland Instituut stelt zich dan ook ten doel om de euregionale ontwikkeling in Noordoost-Nederland en Noordwest-Duitsland te bevorderen door het opzetten en onderhouden van een duurzaam regiodekkend kennisnetwerk met als oogmerk het creëren van een kennisregio gericht op grensoverschrijdend/euregionaal opleiden, scholen, werken en leven. Het Rijnland Instituut bouwt daarmee aan een arbeidsmarkt waarin vakmensen worden opgeleid voor een krachtige, attractieve en dynamische grensregio binnen Europa, waarvan de vakmensen weer kunnen profiteren. Kortom: Het Rijnland Instituut leidt op voor Europa.

De nadruk in het Rijnland Instituut ligt op de rol die de kennisinstellingen aan beide kanten van de grens hierin kunnen spelen. Het Rijnland Instituut is hiermee het kennisinstituut voor Duits-Nederlandse betrekkingen voor de drie noordelijke provincies (startend vanuit Provincie Drenthe/Gemeente Emmen) en de provincie Overijssel, waar iedereen terecht kan met vragen, suggesties of onderzoeksideeën op het gebied van grensoverschrijdende scholing. Er is sprake van een agenda voor taalverwerving en cultuur, een agenda voor vrijetijdseconomie en een agenda voor techniek, ondernemerschap, opleiding en arbeidsmarkt. Om dit te bereiken wil het Rijnland Instituut de krachten bundelen van alle initiatieven van het mbo en hbo, de regionale en lokale overheid en het bedrijfsleven in de drie noordelijke provincies en de provincie Overijssel met Duitse partners. Er is afstemming met de verschillende 'stakeholders' binnen de onderwijsinstellingen die initiatieven hebben ontwikkeld in samenwerking met Duitse partners. Met hen wordt overlegd hoe, waar en waarmee het Rijnland Instituut de initiatieven kan ondersteunen en eventueel coördineren.

Op verzoek van het Ministerie voor Binnenlandse Zaken en de provincies Drenthe, Groningen en Overijssel onderzoekt het Rijnland Instituut de euregionale/binationale competenties binnen twee mbo-beroepen waarnaar de vraag in de toekomst groot zal zijn. Op basis van dit onderzoek wordt medio 2020 een aanbeveling geschreven om de curricula aan weerszijden van de grens op elkaar te laten aansluiten. Deze competenties zullen na de aanbeveling worden

geïntegreerd in te ontwikkelen gezamenlijke, grensoverschrijdende curricula – eerst zullen deze worden ingevoerd in Nedersaksen, op een later moment mogelijk ook in Noordrijn-Westfalen. De competenties zijn Europees noodzakelijk en zo op elkaar afgestemd, dat toekomstig afgestudeerden Europees inzetbaar zijn aan beide zijden van de grens.

De provincie Overijssel heeft de samenwerking met het Rijnland Instituut voor 2020 bevestigd. De provincie Overijssel zet in op grensoverschrijdende samenwerking en heeft hiertoe ambities geformuleerd in de Europa-agenda en de Duitslandstrategie. De gekozen prioriteiten van het Rijnland Instituut sluiten goed aan op deze ambities, dus de samenwerking was een logische stap.

Als netwerkorganisatie heeft de bundeling van krachten en interesses het nodige opgeleverd: Het 6e Symposium 'Human Capital' vond in november 2019 plaats bij onze nieuwe partner Hanzehogeschool in Groningen. Het toonde een staalkaart van projecten en onderzoek waarin onderwijs en werkveld aan beide kanten van de grens nauw opgetrokken zijn. Doordat er meerdere partijen aan deelnamen kan het symposium ook als een grensoverschrijdende themabeurs gezien worden, waarbij vele partijen een kans hadden om hun werk te presenteren en contacten te leggen. Er werd gekeken naar de belangrijkste grensoverschrijdende overeenkomsten en verschillen in deze multidisciplinaire thematiek en er zal in 2020 een position paper naar aanleiding van dit symposium verschijnen, waaruit zowel de behoeftes, alsook de kansen die beide zijden kennen, zullen blijken.

Het Rijnland Instituut (vanuit het Alfa-college) vertegenwoordigt als expert 'Vrijtijdseconomie' namens de gemeente Emmen binnen het RELOS 3-project. Het is een gezamenlijk Europees project met samenwerking van Samenwerkingsverband Noord-Nederland (SNN) en Europees Sociaal Fonds (ESF).

Elk jaar wordt vanuit de samenwerking tussen Alfa-college Hoogeveen (Business School) en Berufsbildende Schule Lingen de module 'International Trade' aangeboden. In deze module worden Nederlandse Business-studenten in het Duits voorbereid op de mogelijkheden die de Duitse markt hen kan bieden. In 2019 hebben meer dan 80 studenten de module 'International Trade' gevolgd. De studenten ontwikkelen hierdoor internationale competenties die van belang zijn voor het toekomstige beroep. In 2019 hebben wij de samenwerking met het Graafschap College en de Euregio verdiept en hebben we de module van dit project gekoppeld aan de 'Lerende Euregio/Leren zonder Grenzen'. Daarnaast is het 'International Trade Project' genomineerd voor een Euregionale prijs binnen het Interreg Va-programma.

Het project PraktiTrans 2.0 is inmiddels toegekend (verlenging van PraktiTrans 1.0) en er hebben 1989 studenten en 200 docenten aan dit project deelgenomen. Dit project stimuleert grensoverschrijdend samenwerken tussen onderwijs en bedrijven door middel van Job-bussen, projectdagen en informatiebijeenkomsten. Hieraan kunnen zowel bedrijven als studenten deelnemen. Aan de Duitse zijde van de grens is er sprake van warm contact met Hochschule Osnabrück (Standort Lingen) en BBS Lingen. Doordat ook partners vanuit Duitse zijde steeds meer en meer geïnteresseerd zijn in een samenwerking met het Rijnland Instituut, blijkt ook dat de grensoverschrijdende partnerschapsstructuur versterkt en is er sprake van een doorontwikkeling en verdieping van bestaande grensoverschrijdende samenwerkingsprojecten.

Het Alfa-college heeft op het terrein van onderwijsinnovatie (Goethe-certificaten als eerste mbo in Nederland, uitgereikt juli 2018 in Hoogeveen), taal- en cultuurprogramma's en stage- en studiemogelijkheden. Ook in 2019 hebben meer dan 100 studenten vanuit de economische opleidingen, Zorg&Welzijn en Techniek het certificaat in ontvangst genomen.

Het Rijnland Instituut heeft, in samenwerking met Hobéon, een nieuw Masterplan 2020-2024 en het bijhorende jaarplan 2019-2020 geschreven. Hierin zijn de nieuwe doelstelling en de drie thema's (High T's) van het Rijnland Instituut duidelijk en goed beschreven en onlangs is het Rijnland Instituut als expert voor het Noorden uitgenodigd door de

Tweede Kamer voor een Rondetafelgesprek, welke plaatsvindt in De Haag in maart 2020.

In het Rijnland Instituut willen we grensoverschrijdend nieuwe ideeën formuleren, ontwikkelen en vervolgens in de praktijk brengen. Daarvoor moeten onderwijs, werkveld en arbeidsmarkt in goede relatie nauw samenwerken en met elkaar optrekken. Het bijeenkomen van het netwerk, dat het Rijnland Instituut in de laatste jaren heeft opgebouwd, heeft het Rijnland Instituut ook in 2019 weer een stap verder gebracht, zoals bijvoorbeeld het goedbezochte symposium, de succesvolle grensoverschrijdende projecten en de Goethe-certificering bij het Alfa-college te Hoogeveen. Het Rijnland Instituut wil studenten opleiden, die Europees denken, studeren en werken met de juiste duurzame competenties.

## 2.4 VERBETEREN, VERNIEUWEN EN INNOVEREN

---

De afgelopen jaren heeft het Alfa-college ingezet op de stimulering van onderwijsteams om op kleine schaal tot innovaties binnen hun eigen werkomgeving te komen. Deze mogelijkheid bestaat naast de grotere RIF-projecten en de lectoraten die het Alfa-college ook uitvoert. Middelen worden toegekend aan plannen die de kernwaarden Verbinden, Vertrouwen en Ondernemen en/of onze strategische speerpunten Healthy Aging, Energie en Ondernemerschap aantoonbaar versterken. Voor alle plannen geldt dat er een 'cross-over'-element in moet zitten, daarnaast moeten teams met bedrijven en kennisinstellingen als het vmbo of het hbo samenwerken, op basis van co-creatie. De aanvragende docent en het team zijn eigenaar van hun plan, er is weinig verantwoordingsplicht. In 2018 heeft het Alfa-college een onderzoek uitgevoerd naar de effectiviteit van de aanpak. De aanbevelingen uit dit onderzoek onder 39 uitgevoerde projecten werden in 2019 geïmplementeerd:

- Innoveren doe je niet één keer per jaar, het is nu mogelijk om drie maal per jaar een innovatiebudget aan te vragen
- Zorg ervoor dat succesvolle innovaties een kleine injectie krijgen om hun successen in het regulier onderwijs te verspreiden
- Voorzie in een innovatiecoach die teams en docenten helpt en inspireert bij het schrijven en uitvoeren van een plan

De nieuwe aanpak leidde tot een grote toename van aanvragen, in totaal werden in 2019 zeventien aanvragen toegekend, daarvan waren zes bestemd voor verspreiding; het jaarbudget voor deze innovaties bedraagt € 400.000,- .

De overkoepelende thema's van crossovers en co-creaties zijn:

- **Zorgtechnologie**, waar veelal opleidingen Maatschappelijke Zorg en Verpleegkunde samenwerken met technische opleidingen aan problemen in de zorg, de robot Noah is hier een uniek voorbeeld van. Duurzame samenwerking werd gerealiseerd met de Health Hub Roden en de netwerkorganisatie Zorgtechnologie Vechtdal.
- In het kader van **Duurzaamheid & Circulariteit** werd geëxperimenteerd met duurzame toepassingen in de mode-industrie door samenwerking met Human Technology. De samenwerking met the Farm of the World van Claudy Jongstra is hier ontstaan. Ook werden door de bouwopleidingen en onderwijsassistenten lespakketten voor het basisonderwijs ontwikkeld. De kappers zoeken naar een duurzame oplossing voor het veelvuldig gebruik van giftige stoffen in hun branche. Op het Suikerunieterrein in Groningen ontstaat een creatieve broedplaats in samenwerking met ROC Terra.
- Onder de noemer van **Vitaliteit & Welzijn** gingen sportstudenten de zorgcentra in en werden opgeleid door verpleegkundestudenten, terwijl in de kinderopvang grote behoefte is aan multidisciplinair opgeleide studenten met zowel een pedagogische achtergrond als een sportbevoegdheid. De nieuwe opleiding Kinderopvang, Onderwijs en Bewegen, medewerker integraal Kindcentrum is een feit.
- **Iedereen doet mee.** Voor laaggeletterden en inburgeraars is de stap naar regulier onderwijs vaak groot, publieke informatie is erg talig. De afdeling Educatie heeft samen met studenten van Marketing & Communicatie en Mediavormgever ervoor gezorgd dat informatie toegankelijker wordt. Door het ontwikkelen van een nieuwe opleiding Interculturele opvoedingscoach kunnen nieuwe Nederlanders worden ingezet in wijkcentra en voor gemeenten.

Medio 2019 is het nieuwe strategische beleid voor de jaren 2019 – 2023 tot stand gekomen. Het werd tijd om te onderzoeken of de projectmatige aanpak geïmplementeerd kan worden in het reguliere onderwijs. Diensten en onderwijs werken nauw samen om tot een Innovatie Hub te komen voor deskundigheidsbevordering en kennisdeling. Met de nieuwe koersuitspraken als onderlegger zijn de locaties en de teams aan zet voor nieuwe innovaties.

De ervaring op basis van de ingediende innovatieplannen van de laatste jaren was dat naast de echte innovatieve plannen de organisatie ook behoefte had aan projecten voor verbetering en vernieuwing. Deze plannen werden in het kader van innovatie steeds afgewezen. In het voorjaar van 2019 is de keuze gemaakt om de financiële ruimte die is ontstaan door niet begrote baten voor een deel ook in te zetten voor de plannen voor verbeteren en vernieuwen.

In twee rondes (juni en november) zijn 33 plannen geselecteerd. De realisatie van deze plannen wordt in 2020 zowel inhoudelijk als financieel periodiek gemonitord. De opbrengsten van deze monitor kunnen helpen de kwaliteit van de plannen en de selectieprocedure verder te verbeteren.

## 2.5 OVERIGE ONDERWIJSONTWIKKELINGEN IN EN MET DE REGIO

---



## 2.5.1 REGIO GRONINGEN

---

### REGIOBREED

#### **Excellentieprogramma Noorderkracht**

Noorderkracht is het eerste gezamenlijke excellentieprogramma van Nederland dat door vijf roc's (Alfa-college, Drenthe College, ROC Friese Poort, Friesland College en Noorderpoort) gezamenlijk wordt uitgevoerd. Het programma wordt gefinancierd door de afzonderlijke roc's en heeft een eenmalige subsidie van €20.000 ontvangen van mbo-e (Het netwerk van excellentie in het mbo).

De roc's uit het Noorden hebben de handen ineengeslagen om samen een excellentietraject te ontwikkelen waarin de student de regie heeft. Er is een voortraject geweest (2018-2019) waarin studenten hebben meegedacht (vier sessies) over de inhoud, visie en vorm van het programma. Er zijn twee sessies georganiseerd in Groningen (november 2018 en mei 2019), één sessie in Emmen (april 2019) en de laatste sessie met studenten vond plaats in Drachten (juni 2019). Op basis van deze studentsessies is het definitieve excellentieprogramma ontworpen.

Het uitgangspunt is dat er veel (arbeids-)potentie aanwezig is in de drie noordelijke provincies. Veel studenten worden echter gedwongen na hun diplomering te verkassen naar andere delen in het land. De studenten die betrokken zijn bij de ontwikkeling van dit programma geven aan dat ze zich willen concentreren op de volgende thema's: duurzaamheid, meer bedrijvigheid in het noorden bewerkstelligen en meer onderlinge verbondenheid tussen mbo-studenten creëren door bijvoorbeeld het oprichten van een Noordelijke mbo-studentenvereniging of het organiseren van evenementen/festivals voor mbo-ers in het noorden.

Studenten gaan in het excellentietraject een definitieve keuze maken voor één van de thema's en gaan hun persoonlijke en vakspecifieke skills inzetten en ontwikkelen om tot een gezamenlijk geformuleerd eindresultaat te komen. Het gezamenlijk eindresultaat laat zich vertalen in een krachtige eigen ontwikkeling en een impuls gevend aan één of meerdere door de studenten aangedragen thema's. De noordelijke provincies zullen krachtig worden neergezet door de studenten op bijvoorbeeld het gebied van beeldvorming, innovatie, duurzaamheid, bedrijvigheid of verbondenheid.

De werving en selectie van studenten heeft inmiddels plaatsgevonden. Op 12 februari 2020 gaat het programma van start. In totaal worden er (inclusief kick off en eindevent) zes centrale bijeenkomsten georganiseerd en vijf groepsbijeenkomsten. Studenten hebben hierin een leidende rol in organisatie en inhoud. Er zullen masterclasses komen over de onderwerpen arbeidsmarktontwikkeling, sociale inclusie (faalkunde), design thinking en duurzaamheid. Op 22 april 2020 zal het programma worden afgesloten op het Global Land festival in Leeuwarden met een eindevent waarbij de eindproducten door de studenten zullen worden gepresenteerd.

#### **Duurzame school op het Suikerunieterrein**

De afgelopen jaren is, mede door de mogelijkheden om te innoveren en in excellentieprogramma's te experimenteren, natuurlijke samenwerking ontstaan tussen ondernemende docenten van uiteenlopende opleidingen. Deze docenten laten eigenaarschap en initiatief zien, doordat ze bezig zijn met hun passie. Werken met échte opdrachten voor studenten is het uitgangspunt, alsook studenten en docenten buiten hun comfortzone laten werken aan hedendaagse vraagstukken. De uitkomsten zijn niet voorspelbaar.

Deze docenten zijn een zoektocht begonnen naar een duurzame school van de toekomst en ontmoeten daarbij enthousiaste ondernemers en partners en worden in grote bewegingen meegezogen (inclusive & sustainable economy). Ondersteuning bij deze ontwikkel- en innovatiekracht is nodig om deze pijlers een plek te gaan geven in het reguliere onderwijsproces en de projectleiders met elkaar te verbinden.

Het Suikerunieterrein is een broedplaats voor innovatie en ervaren leren, waarbij we een duurzame samenwerking met aoc Terra zijn aangegaan. Dit is een natuurlijke, creatieve en technische broedplaats waar samengewerkt wordt met bedrijfsleven, overheden en het aoc Terra en waarbij over grenzen heen zoekend wordt gekeken naar nieuwe mogelijkheden om onderwijs vorm te geven. Creativiteit en buiten de gebaande paden treden voor zowel student als docent. De samenwerking is 'natuurlijk' ontstaan door docenten die in het excellentieproject 'Werkplaatsleren' werken. Studenten komen hier met verrassende inzichten, werken aan hun portfolio voor toelating tot het hbo, bereiden zich voor op skills en werken samen aan opdrachten.

We werken in een cross-over waarbij meer dan veertien opleidingen betrokken zijn. De projecten lopen het hele schooljaar al en lopen door in 2020 en 2021. Traditioneel worden technologische innovaties verwacht van het hbo en de universiteit. Wij zijn er trots op dat het Alfa-college een aanjagerrol vervult die door de regio wordt gezien en wordt gewaardeerd.

### **Ultimate Run**

Dit jaar hebben docenten van het Alfa-college voor de 2<sup>e</sup> keer de Ultimate Run door Europapark Groningen georganiseerd. De Ultimate Run is een leuk en uitdagend hindernisparcours van vijf kilometer voor iedereen rondom het Europapark in de stad Groningen. Vanaf het startpunt bij het nieuwe Sportcentrum Europapark gingen de deelnemers langs (en door!) herkenbare plekken, zoals de Leyhoeve, het stadion van FC Groningen en de onderwijslocatie van het Alfa-college aan de Boumaboulevard. De run maakte deel uit van de Week voor Healthy Ageing die de gemeente Groningen samen met bedrijven en scholen begin oktober organiseerde en dit jaar het thema 'Healthy Ageing' kende.

## **ADMIRAAL DE RUYTERLAAN**

### **Extra locatie BBL-studenten Bouw & Infra**

Het aantal BBL-studenten is de afgelopen jaren enorm toegenomen, met name bij de technische opleidingen. Telde het Alfa-college in 2016 zo'n 1000 BBL-studenten, medio 2019 zijn dat er maar liefst bijna 1400. Door deze toename is er behoefte aan extra les- en praktijkruimte. Daarom is er een extra praktijk- en examencentrum Bouw & Infra in het bedrijfsverzamelgebouw The Rock aan de Atoomweg gerealiseerd. Hiermee wordt ingespeeld op de toenemende vraag vanuit de arbeidsmarkt naar technische vakmensen. BBL-opleidingen bij het Alfa-college zijn zo ingericht dat er niet alleen theorie gegeven wordt, maar dat er ook innovatieve praktijkonderdelen worden aangeboden binnen school, zelfs praktijk die bij de werkgever niet kan worden geoefend. De extra locatie biedt tevens mogelijkheden tegemoet te komen aan de toenemende vraag van bedrijven om hun medewerkers bij te scholen op nieuwe ontwikkelingen, zoals bevingsbestendig bouwen en duurzame energie.

### **Excellent vakmanschap**

Bij praktijkopleider Leerbouwen is op 20 maart door EPI-kenniscentrum en Fieldlab Practice het startsein gegeven voor het extra opleiden van BOL- en BBL-studenten van het Alfa-college in Groningen. Vanuit het werkveld kwam het signaal dat er behoefte is aan nog meer vakmanschap op de werkvloer. Het werkveld in de noordelijke regio heeft werknemers

nodig die ten behoeve van de schadeafhandeling en versterkingsopgave breed opgeleid zijn. Samen met SSPB, Leerbouwen en het Alfa-college hebben EPI-kenniscentrum en Fieldlab Practice een aantal workshops ontwikkeld die aansluiten bij de behoefte van het werkveld en gericht zijn op het verhogen van het vakmanschap van de BOL- en BBL-studenten. Daarmee kunnen zij extra skills ontwikkelen die hen in het kader van excellent vakmanschap naast hun diploma nóg aantrekkelijker maken voor de arbeidsmarkt. Zo kunnen bouwstudenten hun vaardigheden verbreden met o.a. installatietechniek, elektrotechniek en stucen, maar ook workshops loodkloppen, houtrotvervanging, het verduurzamen van woningen en het lezen van digitale bouwtekeningen vanuit BIM maken deel uit van het aanbod.

### **Opening BIM lab**

Op 26 maart is het Bouw Informatie Model (BIM) lab geopend. BIM is een digitale manier waarmee bouwpartners samen een bouwproces ontwerpen, maken en onderhouden. Het is een virtueel bouwwerk waar bijvoorbeeld de architect, aannemer en installateur hun eigen onderdeel in kunnen plaatsen. Een voordeel van deze manier van samenwerken is dat er minder fout gaat in het bouwproces. Met de komst van het lab speelt het Alfa-college in op de grote vraag vanuit het bedrijfsleven naar studenten die de BIM-methodiek beheersen en naar bijscholingsactiviteiten van zittende werknemers.

### **Vernieuwde techniekvleugel**

Op 1 november is de vernieuwde techniekvleugel aan de Admiraal de Ruyterlaan officieel geopend. Het vernieuwde techniekgedeelte heeft up-to-date praktijkruimtes en een MakerLab. Het MakerLab faciliteert opleidingen van het Alfa-college bij het samenvoegen en het stimuleren van crossover-onderdelen. Dit zijn onderdelen van opleidingen voor nieuwe beroepen die op het snijvlak van twee of meer verschillende sectoren liggen. Daarnaast is de opleiding Interieuradviseur van het Alfa-college verhuisd van de Boumaboulevard naar de Admiraal de Ruyterlaan. Door deze verhuizing werken deze studenten in hetzelfde gebouw samen met onder andere de opleiding Allround meubelmaker/interieurbouwer. In de vernieuwde praktijkvleugel wordt de innovatie in het techniekonderwijs zichtbaar: techniek is mooi, schoon, spannend en aantrekkelijk. De vleugel is één van de resultaten van de Fieldlab Practice: een samenwerking tussen het Alfa-college, bedrijven uit de bouw- en installatiebranche, het EPI-kenniscentrum, OTIB, Techniek Nederland, Bouwend Nederland en andere onderwijsinstellingen en overheidsorganisaties. Het heeft als doel techniekonderwijs beter te laten aansluiten op regionale ontwikkelingen en de vraag van het bedrijfsleven op het gebied van aardbevingsbestendig bouwen, energie-neutraal bouwen en levensloop bestendig wonen.

### **Rookvrije zone**

Op 12 juni opende de gemeente Groningen de eerste rookvrije zones op basis van de algemene plaatselijke verordening. Eén van deze zones bevindt zich bij de locatie aan de Admiraal de Ruyterlaan. Hier is het op de stoep voor de hoofdingang van het gebouw verboden om te roken. Het Alfa-college wil graag meewerken aan een duurzaam inzetbare samenleving. Niet-rokers moeten niet onnodig geconfronteerd worden met rokers, omdat meer roken ook schadelijk is en er kans bestaat op kopieergedrag. Op het eigen terrein van het Alfa-college mag vanaf 2020 wettelijk (ook) niet meer gerookt worden.

### **Terra SuikerunieTerrein Experience**

Tijdens dit evenement presenteerden tweedejaarsstudenten van de opleiding Interieuradviseur voor het excellentieproject 'Werkplaatsleren' hun plannen voor een cabin, die bedoeld is als werk- en ontmoetingsplaats. De studenten hebben niet alleen de opdracht gekregen om de cabin te ontwerpen, maar ook om deze zo economisch

mogelijk en volledig duurzaam in te richten. De toekomstige interieuradviseurs werkten in het project samen met studenten van de opleidingen Hout&Meubel, Weg- & Waterbouw, Bouwkunde en Installatietechniek. Daarnaast was er ook een samenwerking met aoc Terra, alumni, docenten en leermeesters uit het werkveld.

### **Taalhelden**

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. Bij de Groningse TaalHeldenverkiezingen waarbij de Stichting Lezen & Schrijven aandacht vraagt voor de 2,5 miljoen volwassenen in Nederland die moeite hebben met lezen, schrijven en/of rekenen, won het Alfa-project 'DigiTaalBeter' in de categorie 'Bruggenbouwer' en wonnen een tweetal cursisten van het Alfa-college in de categorie 'Cursist'. Voor het project DigiTaalBeter werkten studenten Mediavormgever en Marketing & Communicatie samen met onderwijsteams van Educatie & Inburgering aan 'echte' opdrachten op het gebied van laaggeletterdheid. Deze opdrachten kregen ze van gemeente Groningen, WIJ Oosterparkwijk, Iederz, het Groninger Forum en de Groningse Kredietbank (GKB).

### **Theatervoorstelling Ambitie = Tumuh**

Studenten Entree NT2 en studenten van de schakelklas naar mbo niveau 3 en 4 hebben samen met theatermaker Gabriëlle Glasbeek de theatervoorstelling Ambitie = Tumuh gemaakt. In deze voorstelling vertellen de studenten door middel van toneel, film, dans en muziek hun verhaal en wat hun dromen en ambities zijn en dat ze hier zijn om de Nederlandse taal te leren en te werken aan een toekomst. De voorstelling is tot stand gekomen door een samenwerking van het Alfa-college met de gemeente Groningen en Stichting Colourful Het Hogeland en heeft onder andere als doel dat de studenten op een creatieve manier de Nederlandse taal beter leren beheersen en elkaars cultuur leren kennen en begrijpen.

### **Nieuwe vrienden**

Op 11 februari organiseerde het Alfa-college, samen met Bouwend Nederland, EPI-kenniscentrum, Fieldlab Practice, OTIB-RBPI Noord-Nederland en Techniek Nederland, 'Nieuwe Vrienden'. Deze bijeenkomst, waar bijna 200 bezoekers op afkwamen, stond in het teken van uitdagingen en kansen van het nieuwe ondernemen: hoe kunnen het onderwijs en de installatiebranche vorm en inhoud geven aan de toekomst? Een van de conclusies was dat men heel goed beseft dat nog meer samenwerking noodzakelijk is. Het is van belang de aansluiting van het onderwijs op de behoeftes van het bedrijfsleven te verbeteren. Dit om te zorgen voor een blijvende, kwalitatief goede instroom van gediplomeerde studenten naar bedrijven.

### **Interreg Europe project E-COOL**

Ondernemerschap bij jongeren is cruciaal voor een vitale regio en mede daarom een belangrijk speerpunt in het mbo. Studenten leren niet alleen de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van een beroep, maar ook een ondernemende houding en mindset. In het kader van het Interreg Europe project E-COOL vond er eind november een conferentie plaats. Hierbij kwamen tien partners uit Europa gedurende enkele dagen een kijkje in de keuken nemen bij het Alfa-college en de Hanzehogeschool Groningen om te zien hoe Noord-Nederland omgaat met het stimuleren van een ondernemende houding bij jongeren, en daarmee aan het versterken van de regio. E-COOL wisselt best practices uit en stimuleert dat goede praktijken en geleerde lessen omgezet worden in actieplannen om zo te worden opgenomen in regionaal beleid.

### **Girlsday**

Op 11 april heeft een grote groep mbo-meiden deelgenomen aan de (landelijke) Girlsday op de technieklocatie van het Alfa-college. Girlsday is een initiatief van het landelijk expertisebureau VHTO in samenwerking met TechniekTalent.nu en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en heeft als doel meiden van 10 tot 15 jaar te interesseren voor de wereld van techniek, bèta en ICT. Zo konden de meiden meedoen aan workshops als 'Hoe tof is waterstof', 'Dat smaakt naar meer' en 'Solderen voor Dummies'. De technieklocatie doet mee aan Girlsday om meiden een beter beeld van technische beroepen te geven en ze te laten ervaren hoe innovatief en leuk de opleidingen zijn. Tegelijkertijd kunnen ze zien dat er nu al veel meer meiden met veel plezier deze opleidingen volgen.

### **NK Waterstof Challenge**

Studenten en docenten van de opleiding Technische Engineering hebben bij hun eerste deelname aan het NK Waterstof Challenge in Assen een tweede plek behaald.

### **Uitwisseling Lincoln College**

Tweedejaarsstudenten van de opleiding Timmerman zijn op uitwisseling geweest bij het Engelse Lincoln College. Ze deden onder andere mee aan een timmercompetitie en hebben bekeken wat Engeland op bouwkundig gebied te bieden heeft. Het doel van de uitwisseling was te ervaren hoe de opleiding tot timmerman in Engeland eruitziet en hoe daar wordt opgeleid en begeleid. Daarnaast hebben de studenten volop met elkaar samengewerkt. Ook het leren communiceren in een andere taal, gericht op hun vakgebied, was één van de doelen.

### **Geïntegreerde trajecten (GIT/GET)**

Binnen de technieklocatie worden geïntegreerde trajecten Installatietechniek en Elektrotechniek aangeboden. Dit zijn cross-overs waarbij inburgering gecombineerd wordt met een mbo-vakopleiding Installatie- of Elektrotechniek op niveau 2. Een dergelijk geïntegreerd traject maakt het mogelijk dat inburgeraars op het voor hen juiste niveau tegelijkertijd aan twee doelen werken, namelijk werken aan de taalvaardigheid en inburgeren in Nederland conform de eisen van de Wet Inburgering en het tegelijkertijd volgen van een relevante technische beroepsopleiding. Tijdens de opleiding wordt er gewerkt in kleinere groepen en is het taalniveau van het lesmateriaal aangepast. Daarnaast worden de technieklessen veelal gegeven door twee docenten, nl. de vakdocent en een NT2-docent.

### **EPI-kenniscentrum**

Stichting EPI-kenniscentrum is in 2014 opgericht door het Alfa-college, de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen. Dit vanuit het maatschappelijk belang een bijdrage te leveren aan de grote maatschappelijke versterkingsopgaven binnen het 'aardbevingsdossier' en de daarmee gemoeide vraag naar kennis en kunde op het gebied van o.a. bouwen, techniek, veiligheid, psychosociale gevolgen en innovatie. Via de pijlers Educatie, Praktijk en Innovatie (EPI) verzorgt het EPI-kenniscentrum onder meer opleidingen, trainingen, kennisbijeenkomsten, excursies en symposia, op elk niveau. Er wordt samengewerkt met het bedrijfsleven, de overheid en belangenorganisaties. Het EPI-kenniscentrum voorziet zo de huidige en toekomstige (beroeps)bevolking van relevante kennis en vaardigheden. Daarbij kan het EPI-kenniscentrum buiten de systematiek van deze instellingen een rol spelen in de samenwerking met alle organisaties, zowel profit als non-profit, die bereid zijn kennis te delen of een kennisbehoefte hebben. Hierdoor heeft EPI-kenniscentrum, naast de producten die met en voor de onderwijsinstellingen verzorgd worden, ook een eigen complementair aanbod aan trainingen, opleidingen en kennisdelingsbijeenkomsten.

Het organiseren van snelle deskundigheidsbevordering op het juiste moment vraagt om een flexibele en onafhankelijke organisatie. Een goed team en een sterk netwerk is hierin essentieel. In 2019 heeft EPI-kenniscentrum zijn netwerk verder uitgebreid en heeft het een sterke positie kunnen innemen in het afwachtende speelveld van de versterkingsoperatie. De samenwerking met de bevingescoördinatoren van de gemeenten en de samenwerking met de Tijdelijke Commissie Mijnbouwschade Groningen over de scholing van inspecteurs zijn hier goede voorbeelden van. De samenwerking binnen het duizendbanenplan op het gebied van scholing is uniek. Het EPI-kenniscentrum zorgt voor een standaardisering van de inhoud en de kwaliteitskaders van de opleidingstrajecten. De samenwerking tussen het Alfa-college en haar partners was daarvoor essentieel. De ontwikkelingen van het vakmanschapsprogramma is in samenwerking met het Fieldlab PractiCe (zie [2.2.2](#)) tot stand gekomen. Hierdoor is het mogelijk dat studenten in 2019 een keuzeprogramma hebben kunnen volgen als een surplus op de reguliere opleidingen.

EPI-kenniscentrum, gestart als een project tot 2021, is inmiddels een bewezen soepele organisatie waarin snel en kundig wordt samengewerkt en kennis wordt gedeeld. Ondanks de externe schommelingen wordt het kenniscentrum met het jaar sterker en professioneler. Om de revenuen van de samenwerking verder te verzilveren en te borgen, is er in 2019 met alle grondleggers vooruitgekeken naar 2020.

Door de trainingen, plusprogramma's op het reguliere onderwijsprogramma, de masterclasses en workshops heeft EPI-kenniscentrum samen met het Alfa-college, RUG en Hanzehogeschool vele bewoners, studenten, leerlingen, werkgevers, werkenden en werkzoekenden bereikt. Met een bereik van meer dan 4.000 inschrijvingen op de activiteiten draagt het EPI-kenniscentrum bij aan een mooi Groningen waarin iedereen veilig, gezond en comfortabel kan wonen en werken.

## **BOUMABOULEVARD**

### **Project Studio (Gaming)**

Tijdens Project Studio werken studenten Gamedeveloper en Gamedesigner in teams uit de drie verschillende leerjaren samen aan opdrachten. Deze opdrachten zijn afkomstig van maatschappelijke organisaties en bedrijfsleven en gaan over het maken van serious games of 2D/3D animaties of modellen.

### **DigiTaalBeter**

In Nederland zijn er 2.5 miljoen Nederlanders die moeite hebben met taal, lezen, schrijven, rekenen en/of digitale vaardigheden. DigiTaalBeter is een project van drie docenten van de opleidingen Marketing & Communicatie, Mediavormgeving en Educatie van het Alfa-college om in het onderwijsprogramma praktijkopdrachten en cross-overs tussen de opleidingen toe te voegen, zodat het voor studenten nog realistischer, leuker en leerzamer wordt om hun opdrachten uit te voeren. De eindproducten en resultaten stonden in de eerste week van september tijdens de Week van de Alfabetisering in de schijnwerpers.

### **Excellentie voor Entree**

De Entreeopleidingen maken deel uit van het maatschappelijk vangnet voor kwetsbare (jonge) mensen. De klassen bestaan uit ongeveer zeventien studenten waarvan een aantal uit het Praktijkonderwijs komt, een aantal vanuit het vmbo of vo en daar geen diploma heeft gehaald, alsmede NT2-studenten die taalvaardig genoeg zijn om hun beroepsopleiding binnen het reguliere mbo af te ronden. Het stimuleren van excellentie is een expliciet onderdeel van het Kwaliteitsplan van het Alfa-college. Het Alfa-college stimuleert ondernemend gedrag, grenzen verleggen, initiatief tonen en verantwoordelijkheid nemen voor de eigen leerloopbaan en arbeidsloopbaan. Voor wat betreft de Entreestudent zijn dit waarden die zij van huis uit veelal niet automatisch meekrijgen. Voor het aanleren van 21<sup>e</sup>-

eeuwse vaardigheden als netwerken, pitchen of samenwerken, zijn zij aangewezen op het aanbod van hun opleiding. Juist hén uitdagen om dit gedrag te vertonen is één van de doelstellingen van het project 'Excellentie voor Entree'. Dit project is gestart met zes deelnemers die extra tijd en energie wilden investeren om te werken aan hun droom, aan hun passie. Ze zijn begeleid om een product (in de breedste zin van het woord) te maken om zichzelf en daarmee ook hun peergroep te overtuigen van hun capaciteiten en tevens dat je met hard werken iets kunt bereiken waar je trots op kunt zijn. Het project 'Excellentie in Entree' is ontwikkelingsgericht en dus niet productgericht. De ontwikkeling van de individuele student staat centraal. Belangrijk subdoel is het vergroten van de motivatie om hun reguliere Entreediploma te behalen. Aan het einde van het schooljaar 2018-2019 hebben uiteindelijk vijf van de zes deelnemers een certificaat behaald. In het schooljaar 2019-2020 is een nieuwe groep van start gegaan.

### **Fashionshow**

Ter afsluiting van het schooljaar hebben studenten van de opleiding Specialist mode/maatkleding een Fashionshow georganiseerd in de Mediacentrale in Groningen. Dit modespektakel, dat geheel door de studenten zelf geregeld is, stond in het teken van 'Lift off'; een metafoor voor onze toekomst. Studenten uit alle leerjaren hebben de door hen zelf ontworpen en gemaakte kledingstukken gepresenteerd.

### **Primus: eerste studentenvereniging alleen voor mbo-studenten**

Zeven studenten van het Alfa-college uit Groningen hebben op 1 november de eerste studentenvereniging van Nederland opgericht die zich alleen richt op mbo'ers, genaamd Primus. Het doel van deze vereniging is om mbo-studenten van roc's in en rondom Groningen met elkaar in contact te brengen, een netwerk met bedrijven te ontwikkelen én samen een leuke studententijd te hebben.

### **Expositie 'Expolentie'**

Voor de excellentieprogramma's 'Werkplaatsleren' en 'Portfolio' werd de expositie 'Expolentie' georganiseerd. Bezoekers konden de experimenten, artistieke processen en portfolio's van de studenten Mediavormgever, Interieuradviseur, Game Artist en Hout&Meubel bewonderen. De studenten leerden tijdens de excellentieprogramma's om over de grenzen van hun eigen opleiding heen te kijken en 'out of the box' te denken. Om hun vakmanschap te verbreden, zijn studenten zowel in werkplaatsen als bij leermeesters met de experimenten, processen en portfolio's aan de slag gegaan. Zo zijn ze onder meer gevraagd om een cabin op het Suikerunieterrein (zie ook de Admiraal de Ruyterlaan) duurzaam in te richten.

### **Fabric Lab**

Op het Suikerunieterrein bevindt zich onder andere het 'Fabric Lab'. In dit lab wordt met studenten onderzoek gedaan naar experimentele en duurzame technieken en materialen in de mode-industrie. Daarbij kan gedacht worden aan het looien van visleer, het maken van duurzame kleurstoffen, het kweken van bioplastics maar ook de integratie van klassieke stoffen en (duurzaam) 3D geprinte objecten.

### **Cambridge English**

Maar liefst 24 studenten hebben dit jaar het certificaat Cambridge English ontvangen. Cambridge English is één van de excellentieprogramma's van het Alfa-college dat al vijf jaar succesvol wordt uitgevoerd in Hoogeveen en sinds twee jaar ook in Groningen. Het is bijzonder dat studenten Cambridge English B1/C1 kunnen volgen op een mbo-instelling en het Alfa-college is een van de weinige roc's in Noord-Nederland die dit programma aanbiedt. In maart van dit jaar is het excellentieprogramma Cambridge English uitgeroepen tot 'Best New Preparation Centre in the Netherlands'. De

internationale jury roemde de bevoegenheid van de docent Engels en vindt het prachtig dat alle studenten van het Alfa-college, ongeacht hun niveau, de kans krijgen om aan het excellentieprogramma deel te nemen. Vanwege het succes is het excellentieprogramma Cambridge English met ingang van het schooljaar 2019-2020 uitgebreid. Het Alfa-college biedt het programma nu op alle locaties in Groningen aan in plaats van op één. In totaal kunnen maar liefst 64 studenten deze lessen volgen. Daarnaast zijn in Groningen een pilot Cambridge Business English en de medewerkerstraining Cambridge English toegevoegd aan het aanbod. Business English is geschikt voor studenten van economische en internationale opleidingen.

### **Grenzeloos leren**

In dit project werken studenten, leerlingen en docenten van het Alfa-college, het Noorderpoort, de Hanzehogeschool Groningen en de CSG Wessel Gansfort samen aan het creëren van innovatief onderwijs. Tijdens de uitvoeringsdagen werkten de studenten en leerlingen samen aan concrete vraagstukken van onder andere Hotel Schimmelpenninck Huys, buurtcentrum Poortershoes en GOOV Muziektheater.

### **Doelbewust naar het buitenland**

Een aantal eerstejaars studenten van de opleiding Juridisch-administratief medewerker is op uitwisseling geweest in het Oostenrijkse Abtenau. Deze uitwisseling is onderdeel van het excellentieproject 'Doelbewust naar het buitenland'. Doel van dit project is onder andere beter te leren communiceren in het Engels. De studenten hebben in Oostenrijk een zoutmijn, een openluchtmuseum en de stad Salzburg bezocht. Daarnaast volgden ze verschillende lessen en werkten ze onder andere samen met Oostenrijkse, Roemeense, Duitse en Hongaarse studenten.

## **KARDINGE**

### **Opstart Vitaliteitscampus**

In 2019 is een lange termijnvisie ontwikkeld voor de opleidingen Sport & Beweging en Uniformberoepen. Als je aansluiting wilt blijven houden op toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en technologische en maatschappelijke ontwikkelingen, is samen leren en ontwikkelen in en met het werkveld, met andere opleidingssectoren zoals Zorg & Welzijn, het hbo en maatschappelijke en overheidsinstanties absolute noodzaak. Afgestudeerde mbo'ers worden breder opgeleid en op die manier wendbaarder op de arbeidsmarkt. Vitaliteit wordt daarin een belangrijke spil. Vitale burgers, werknemers, werkzoekenden, studenten en alumni die vanuit eigen regie om kunnen gaan met een veranderende wereld met nieuwe technologieën en kennis en vaardigheden die de traditionele vakgebieden overstijgen; maar ook zichzelf ontwikkelen en toegaan naar een vitale levensstijl.

In 2019 is de eerste aanzet gegeven tot het vijfjarige programma 'Vitaliteitscampus Groningen Vitaal!'. Het programma gaat bestaan uit de volgende programmalijnen:

- het innoveren van de opleidingen en het onderwijsaanbod, zodat de kennis en vaardigheden van de studenten Sport & Beweging, Uniformberoepen en Zorg & Welzijn beter aansluiten bij de vraag van de arbeidsmarkt én de maatschappij.
- leven lang ontwikkelen stimuleren door kennis over vitaliteit te ontwikkelen voor, met en in het werkveld én deze kennis te delen met het werkveld.
- de Campus richten op samenwerking en interactie met de maatschappij, bedrijven uit het werkveld, regionale organisaties en de inzet van nieuwe technologieën stimuleren.



In juni 2020 wordt hiervoor een subsidieaanvraag gedaan in het kader van het Regionaal Investerings Fonds.

### **Maartenshof brengt combi Zorg en Bewegen al in praktijk**

In verpleeghuis Maartenshof in Groningen wordt in de praktijk al gewerkt met de nieuwe aanpak. Studenten van de opleiding Verpleegkunde geven daar les aan derdejaars studenten Sport & Bewegen met het profiel Bewegingsagogiek. Ze leren hoe je cliënten een jas aandoet en hoe je de tillift bedient. Andersom leren de Zorgstudenten hoe je ouderen in beweging brengt. Studenten vinden het inspirerend om samen te werken en ervoor te zorgen dat mensen langer vitaal blijven. In 2019 hebben twaalf studenten S&B dit certificaat gekregen. In 2020 gaan we door met hetzelfde concept. Het werkveld is enthousiast over dit project. Het is een mooi voorbeeld van hybride onderwijs in de praktijk. Dit wordt mogelijk verder uitgebreid in de Vitaliteitscampus.

### **Leren met het werkveld, binnen en buiten de school**

De opleidingen van Sport & Bewegen en Uniformberoepen veranderen van onderwijs naar samen leren met het werkveld (hybride onderwijs). Het leren kan buiten of ook in de school. Dat is de uitdaging waar de onderwijsteams voor staan. Er zijn vele mooie voorbeelden te geven:

#### *Peize in Beweging: sportactiviteiten voor kinderen*

In het dorp Peize hebben vijf mannen met een passie voor een leven lang sporten en bewegen de koppen bij elkaar gestoken. Met 'Peize in Beweging' leveren zij een bijdrage aan sport- en bewegingsactiviteiten en -evenementen voor kinderen in Peize. Studenten van Sport & Bewegen en de Hanzehogeschool organiseren op woensdagmiddagen de activiteiten en leren in het werkveld. De activiteiten zijn gericht op de motorische, sociale en cognitieve ontwikkeling van de kinderen.

#### *Project Zuidhorn: extra beweging voor kinderen*

In 2019 is in Zuidhorn een project van start gegaan om kinderen meer in beweging te krijgen. Het project, dat uitgevoerd wordt in samenwerking met de voetbalvereniging in Zuidhorn, de christelijke basisscholen Het Anker en De Brug, de openbare basisschool De Borg en kinderopvang SKSG, is een initiatief van Sport & Bewegen. De studenten met het profiel Trainer/Coach Sport en Bewegen leren veel in de praktijk en worden opgeleid tot flexibele professionals. Voor de kinderen zijn er aantrekkelijke beweegactiviteiten en de betrokken partners worden ontlast. De studenten vullen de momenten in dat kinderen 'onbegeleid' bewegen, zoals in de pauzes op school en de vrije tijd na school. Dit vormt een aanvulling op de georganiseerde momenten, zoals trainingen bij de sportclubs en gymles op school. Naast beweegmomenten tijdens de pauzes springen de studenten ook in op de vraag van het verenigingsleven. Bij de voetbalvereniging was er 's middags geen trainingsmogelijkheid. Met dit project wordt iedere maandagmiddag na schooltijd een extra voetbaltraining gegeven voor de jeugdteams. Op deze manier krijgen de kinderen extra beweging en kan de voetbalvereniging zijn leden extra trainingsmomenten bieden. Verder is ook Sociaal Werk De Schans betrokken bij het project. Buurtsportcoaches begeleiden de studenten bij de verschillende projecten. Met de studenten van het Alfa-college organiseren zij onder andere het buitensporttoernooi, de buitenlesdag en een fietscursus voor vluchtelingen.

De basisscholen willen graag samen leren. Naast meer beweging voor de kinderen hopen de scholen dat een deel van de studenten interesse heeft om in het onderwijs te werken. Het project wordt aan het eind van het schooljaar geëvalueerd. De partijen bepalen dan of de samenwerking wordt voortgezet.

### **Studenten niveau 1 en 2**

In het onderwijs voor studenten van de opleidingen op niveau 1 en 2 bij Sport & Bewegen wordt gewerkt vanuit een strakke pedagogisch-didactische visie, zowel binnen school als daarbuiten. In 2019 heeft een groep studenten een periode gewerkt en geleerd bij de winkel Decathlon in Groningen. De dag werd begonnen met sport; daarna was er les en werd er in de winkel gewerkt. Decathlon heeft zo invulling gegeven aan haar maatschappelijke betrokkenheid. Over een mogelijk vervolg van deze samenwerking worden gesprekken gevoerd.

De studenten zetten zich ook in bij diverse activiteiten, zoals assisteren bij de jaarlijkse ijsbaan op de Grote Markt en het geven van fietslessen aan vluchtelingen in samenwerking met het Wij-team Helpman/De Wijert. Naast het leren buiten school is voor veel studenten van niveau 1 en 2 het leren op school prettig, in een vertrouwde klas, met een vaste structuur en met goede begeleiding door de 'pedagogisch aanvoerders' en coaches.

### **Uniformberoepen**

Bij de opleidingen van Uniformberoepen komen cyber security en inzet digitale middelen sterker aan bod in het onderwijs. Een van de opbrengsten is dat bij de opleiding van Uniformberoepen VR-brillen ingezet gaan worden om te oefenen bij arrestatietechnieken en andere handhavingswerkzaamheden. Hiervoor worden simulaties ontwikkeld.

### **Johan Cruyff College**

Het team van het Johan Cruyff College Groningen heeft in 2019 Barcelona bezocht. De reis bestond onder andere uit een bezoek aan CAR, het 'Papendal' van Catalonië en een dag bij het Johan Cruyff Institute Barcelona, het hoofdkantoor van het academische netwerk. Dit heeft bijgedragen aan teambuilding en aan het opstellen van een innovatieplan waarin op basis van de visie en filosofie van het internationale Cruyff-netwerk topsport beter gepositioneerd wordt in Noord-Nederland.

### **ASSEN**

Het Alfa-college heeft de opleidingen Sport & Recreatie op niveau 2 en Sport & Bewegen op niveau 3 en 4 in het gebouw van het Vincent van Gogh College in Assen. De opleidingen kenmerken zich door kleinschalige en persoonlijke opzet. De docenten in Assen zijn doorgaans ook specialisten die uit het werkveld komen en daar een nauwe verbinding mee hebben. Dit sluit aan bij het hybride onderwijsconcept, waar praktijk en theorie hand in hand gaan.

Voor niveau 3 en 4 is het sinds 2015 mogelijk de volgende profielen volledig af te ronden in Assen:

- Buurt, Onderwijs en Sport
- Sport, Bewegen en Gezondheid
- Sportinstructie, Training en Coaching
- Recreation, Adventure, Xtreme & Snow.

De opleidingen zijn in schooljaar 2019-2020 gestart met een clustering van de praktijkactiviteiten voor alle eerstejaars studenten van de klas Sport & Bewegen en de klas Sport & Recreatie. Op deze wijze hebben alle studenten gelijktijdig praktijkles van meerdere docenten, waardoor docenten en studenten nog beter met en van elkaar kunnen leren. Naast het leren geven van sportinstructie is een belangrijke kerntaak het organiseren van sportieve evenementen. De opleiding is zeer actief naar buiten toe; studenten en docenten worden gekoppeld aan sportevenementen in Assen en omstreken, waarbij ze werken aan het realiseren van de doelen vanuit deze kerntaken. Verder is er een grote ambitie

om in 2020 het onderwijs volledig te kunnen aanbieden vanuit een eigen locatie. Daardoor kan er een volgende stap worden gezet in het creëren van een Vitaliteitscampus, waar sportprofessionals worden opgeleid in directe verbinding met de omgeving en in cross-over met andere sectoren.

#### *Action Type*

Het opleiden van trainer/coaches in de sport gebeurt in Assen vanuit de Action Type Benadering. Elke docent en student leert werken vanuit Action Type. Bij Action Type wordt uitgegaan van ieders unieke drijfveren, bewegings- en denk-voorkeurspatronen. Deze voorkeurspatronen zijn van invloed op gezondheid en manieren van trainen en coachen. Door ieders Action Type te kennen, kan daarop worden ingespeeld bij de training op cognitief, motorisch en emotioneel gebied. Zo heeft de ene volleyballer baat bij een hoge uitgangspositie bij het passen van de bal en de andere juist voordeel bij een lage houding.

#### *Asser Sport Akkoord*

De opleiding heeft geparticipeerd in het Asser Sport akkoord. Met vele stakeholders bereidt men een mooi sportakkoord voor van waaruit de nationale thema's zoals inclusief sporten, duurzame sportinfrastructuur, vitale sport- en beweegaanbieders, positieve sportcultuur, vaardig in bewegen en topsport die inspireert worden meegenomen.

### **21st century skills**

Dit schooljaar is voor alle opleidingen in het eerste leerjaar het onderdeel 21st century skills opgenomen in het onderwijsprogramma. In drie verschillende projecten, persoonlijk profileren, ondernemend gedrag en digitale vaardigheden, komen 21st century skills aan bod. In de laatste periode maken de studenten een keuze voor één van deze drie projecten en ronden daarmee het verplichte keuzedeel af. Studenten zijn positief. Docenten merken dat het basisniveau in digitale vaardigheden bij alle studenten omhoog is gegaan. Zo kunnen bijvoorbeeld alle eerstejaars studenten werken met Microsoft Teams. Ook volgend schooljaar krijgen alle eerstejaars weer dit aanbod in het onderwijs omdat het succesvol is gebleken.

### **Stagebureau Student & Event**

Het stagebureau op Kardinge wordt steeds meer geprofessionaliseerd. Sinds schooljaar 2019-2020 heet het stagebureau Student & Event.

Interne klanten en externe organisaties en bedrijven kunnen activiteiten aanmelden waar ze stagiairs voor zoeken. Er wordt gezocht naar activiteitenstages die meer verdieping en een langer leermoment bieden. Zo lopen studenten bij de volleybalvereniging Lycurgus nu vier keer een activiteitenstage. Andere voorbeelden van activiteitenstages zijn helpen bij Open dagen en meeloopdagen, het assisteren bij introductiekampen, bij het Springkussenfestival in MartiniPlaza en het Kickboksgala.

De activiteitenstages sluiten aan bij de 21st century skills, bijvoorbeeld op het gebied van flexibel reageren, kritisch kunnen denken en probleemoplossend vermogen als er zich onverwachts een technisch probleem voordoet. Waar Student & Event tegenaan loopt is dat de verenigingsstages van januari tot juni/september niet goed matchen met de schoolstages (september tot januari).

Om meer maatwerk te kunnen leveren voor studenten, wordt nog beter naar matching gekeken, bijvoorbeeld door meer aan te sluiten bij de woonplaats van de student of bij de interesses. In de toekomst moet het mogelijk worden activiteitenstages te kiezen die passen bij de eigen leerwensen.

### **Time in**

Op de site [www.allesoversport.nl](http://www.allesoversport.nl) is eind 2019 een artikel verschenen over studies naar de kosten en baten van interventies met sport en bewegen als werkzaam bestanddeel. De kosten en baten betreffen de maatschappelijke opbrengsten, zoals sociale besparingen of een betere kwaliteit van leven. Een van de effectieve interventies is 'Time in' met behulp van extra sportlessen, op de locatie Kardingse. Time in richt zich op eerstejaars studenten van niveau 2 die dreigen de school te verlaten zonder diploma. Deelname aan 'Time in' is een laatste kans voor de student om de opleiding te mogen voortzetten. Het doel, de aanpak en duur kunnen verschillen per student. Sport zoals judo wordt ingezet om het zelfvertrouwen, zelfbewustzijn en de zelfreflectie te bevorderen.

Voor de opbrengsten is in het programma onderscheid gemaakt tussen een lichte en een zware doelgroep. De lichte doelgroep heeft de cognitieve en sociale capaciteiten om het mbo-diploma te kunnen behalen. De zware doelgroep heeft vaak te maken met psychiatrische stoornissen die de schoolcarrière ernstig belemmeren. Het maximaal haalbare effect is de jongeren vaardigheden aan te leren die leiden tot een baan. Besparing op de maatschappelijke kosten van criminaliteit is in dit programma de belangrijkste opbrengst. Naar schatting zal 30 tot 40% van de jongeren zonder deelname aan 'Time in' crimineel gedrag vertonen. Bij deelnemers vermindert dit naar schatting tot 15%. Een andere belangrijke opbrengst is dat jongeren met een startkwalificatie op de arbeidsmarkt een hoger loon kunnen verdienen.

## **KLUIVERBOOM**

### **Deelname student Esmé Hemmes aan WorldSkills in Kazan**

In de zomer van 2019 heeft Esmé Hemmes, student Schoonheidsverzorging aan de Kluiverboom, meegedaan aan de World Skills in Kazan. Esmé was één van de 30 nationaal mbo-kampioenen die Nederland vertegenwoordigde in de WorldSkills, de wereldkampioenschappen voor beroepen. Er doen meer dan 1600 jonge vakmensen aan mee, in allerlei vakgebieden.

De wedstrijdinhoud voor schoonheidsverzorging betrof de volgende onderdelen:

- Volledige gezichtsbehandelingen
- Lichaamsmassages inclusief hotstone massage
- Wimper extensions
- Nephagels en gellak
- Harsen van armen en benen
- Visagie.

Hiervoor moesten nieuwe innovatieve technieken en producten worden aangeleerd. Esmé heeft dit samen met en in het werkveld geoefend. Esmé eindigde op een knappe negentiende plaats. De geleerde technieken en vaardigheden worden meegenomen in het onderwijs, zodat alle studenten hiervan profijt hebben.

### **Eerste branchediploma pedicure behaald**

Het eerste branchediploma pedicure is uitgereikt. Dit keuzedeel biedt de opleiding aan in de opleiding (allround-) schoonheidsspecialist in samenwerking met de Noord Nederlandse Academie.

### **Inzet alumni**

Bij Haarverzorging worden veel alumni ingezet bij het aanleren van nieuwe trends en producten in haarverzorging. Veel alumni, vaak met een eigen zaak, onderhouden een nauwe band met de opleiding op de Kluiverboom. Zij delen zo hun kennis en ervaringen met de huidige studenten.

## **Haarverzorging duurzamer**

In 2019 is bij Haarverzorging fors ingezet op het thema duurzaamheid. Alle studenten en docenten doen hieraan mee. Van studenten van niveau 4 werd ook een grotere inhoudelijke bijdrage gevraagd. De studenten hebben eerst kennis opgedaan in onder andere een bezoek aan het gemeentelijk afvalbedrijf, daarna hebben zij het thema duurzaamheid verder uitgewerkt. Dit heeft geleid tot het verzamelen van lege haarverftubes, die naar een recyclingbedrijf werden gestuurd. Verder worden er papieren handdoeken gebruikt, die milieuvriendelijker zijn omdat er minder gewassen hoeft te worden. De studenten van niveau 4 doen verder onderzoek naar duurzaamheid in het kappersvak en ook duurzaamheid op de locatie Kluiverboom. In 2020 presenteren zij de conclusies en aanbevelingen uit het onderzoek aan het management van de Kluiverboom.

## **Zorgopleidingen**

In 2019 hebben circa 70 studenten Verpleegkunde een keuzedeel gevolgd in de Health Hub in Roden. In de Health Hub hebben zij samen met studenten Human Technology en Engineering gewerkt aan vraagstukken vanuit het werkveld. In de toekomst wordt het samen leren en werken in de Health Hub onderdeel van het onderwijs van Verpleegkunde en is het niet meer facultatief als keuzedeel. Alle studenten werken daar aan onderzoekende vaardigheden en leren van de cross-over samenwerking met techniekstudenten.

## **Gildes en leernetwerken**

Bij de opleiding Verpleegkunde constateren wij dat er een grote behoefte is aan goed opgeleid personeel. Waar het voorheen lastig was om studenten allemaal een goede plek te bieden gaan wij nu toe naar een tijd waar instellingen moeten 'vechten' om de student. Het woord Gildes is steeds minder van toepassing omdat dat een didactiek suggereert (student volgt beroepskracht) die niet past bij onze visie van opleiden. Leernetwerken of leerplatform en leerafdeling dekken nu meer de lading.

Ook constateren wij een grotere vraag naar samenwerking. Wij willen echt op de inhoud verbinden, een mooie ontwikkeling. Zo is een verdergaande samenwerking met Lentis in ontwikkeling. Met ZINN gaan wij een voorbereidend jaar starten voor studenten van niveau 2, 3 en 4.

## **Onderwijsassistent**

Samen met collega's van de opleidingen Pedagogisch werk en Sport & Bewegen wordt de opleiding KOB (Kinderopvang, Onderwijs, Bewegen) ontwikkeld die in augustus 2020 van start gaat. Een mooi voorbeeld van het aansluiten van het onderwijs op de praktijk door de vorming van de Integrale Kind Centra (IKC). En het maakt een prachtige cross-over zichtbaar tussen de drie opleidingen.

## **Ontwikkelingen bij diverse Zorg-opleidingen**

### *Vliethovengilde in Delfzijl*

In augustus 2019 is een groep studenten van de opleidingen Maatschappelijke Zorg & Verzorgende IG (niveau 3) en Helpende Zorg & Welzijn (niveau 2) gestart met Gildeleren in verpleeghuis Vliethoven (één van de locaties van De Hoven) in Delfzijl. De studenten volgen het laatste jaar van hun opleiding volledig in de praktijk. In de Vliethoven hebben ze een eigen leerhome en eigen werkplek. Het Vliethovengilde is een samenwerking van het Alfa-college, Noorderpoort en De Hoven. Voor de meeste studenten is het Gildeleren een beproefde methode als opstap naar een betaalde baan.

Door werk, opleiding en het wonen dichtbij elkaar te organiseren geven de drie partners een belangrijke impuls aan de leefbaarheid van de regio Eemsdelta. Het motto is 'binden, boeien en behouden' om de zorgvoorziening in de regio te behouden.

#### *Modulaire leerroute bij ZINN*

Wij zijn druk bezig met het ontwikkelen van een modulaire leerroute samen met ZINN. In dit nieuwe onderwijsconcept zullen studenten Maatschappelijke Zorg & Verzorgende IG en Verpleegkunde vanaf leerjaar 1 hun opleiding gelijk volledig in de praktijk gaan starten. Vanaf februari 2021 zullen Helpende Zorg en Welzijn en de verschillende BBL-opleidingen hier ook bij aansluiten.

#### *Maatschappelijke Zorg & Verzorgende IG (MZV)*

Het aanbod aan keuzedelen voor de studenten Maatschappelijke Zorg & Verzorgende IG is fors uitgebreid, zodat er voor de studenten ook echt iets te kiezen is. Alle studenten hebben op hetzelfde moment keuzedelen in hun rooster staan; hierdoor kunnen zij zelfstandiger werken aan keuzedelen en is het mogelijk om gastdocenten en excursies te organiseren.

MZV heeft verkennende gesprekken gevoerd met de verschillende partijen die aangesloten zijn bij het op te richten Expertisecentrum in Delfzijl. Hierbij zijn de volgende partijen betrokken: De Hoven, Lentis, Zonnehuisgroep Noord, Noorderpoort, het Alfa-college en de Hanzehogeschool. Besloten is dat wij graag mee willen doen in het opzetten van een leernetwerk en wij willen hier ook de RIF-aanvraag voor de Vitaliteitscampus bij betrekken. Ook deze ontwikkelingen zullen breder worden getrokken dan alleen de opleiding Maatschappelijke Zorg & Verzorgende IG; ook Verpleegkunde. Sport & Bewegen en Helpende Zorg en Welzijn zullen hierbij aansluiten.

Bij de Leyhoeve zijn we ook bezig een nieuwe praktijk- en leerroute op te zetten. Deze instelling heeft aangegeven een nieuwe leerafdeling samen met ons op te willen zetten, waar in totaal 30 studenten hun opleiding zullen gaan volgen.

Op initiatief van het Alfa-college wordt ook Noorderpoort hierbij betrokken, zodat we dit samen kunnen gaan ontwikkelen. Hier zal het ook gaan om studenten van niveau 2 t/m niveau 4.

De opleiding Maatschappelijke Zorg & Verzorgende IG gaat in 2020 de eerste diploma's uitgeven. In 2019 is hard gewerkt aan het goed onderwijskundig combineren van deze twee opleidingen, zodat studenten bij afronding van de opleiding twee diploma's behalen.

## 2.5.2 REGIO HARDENBERG

---

### **Werkleerbedrijf Larcom**

Het Alfa-college werkt samen met Larcom om jongeren met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt (studenten van Entree) een uitdagend leerprogramma aan te bieden op het gebied van Logistiek dat aansluit bij de theorie die zij op school krijgen. Hierbij worden ze begeleid door studenten Transport & Logistiek. In het magazijn van Larcom kunnen zij de opgedane kennis uit de theorie in de praktijk oefenen. Daarnaast worden er ook werknemersvaardigheden geleerd. Studenten krijgen een halve dag in de week les op de vestiging van Larcom in Hardenberg door hun eigen docent. Deze vorm van leren is een extra opstap naar een goede stageplek op de reguliere arbeidsmarkt.

Larcom is een toonaangevend werkleerbedrijf met een uitgebreide infrastructuur en een ervaren team van betrokken professionals. Wij geloven in samenwerken en zien ons als verbindende schakel tussen doelgroep, overheid en bedrijfsleven.

### **Werkleerbedrijf Moderna: IKStartNL**

Moderna is een sterk groeiende onderneming waar kansen liggen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder statushouders. Het bedrijf is maatschappelijk betrokken en gelooft erin dat statushouders sneller integreren als zij onderdeel uitmaken van de maatschappij. In 2021 gaat de nieuwe Wet Inburgering in. De gemeente Coevorden en Hardenberg lopen vooruit op de nieuwe wet. Het project IKStartNL past daarbij. Het project komt voort uit een reeds bestaande samenwerking tussen beide gemeenten en Moderna. Het Alfa-college verzorgt de inburgeringslessen en taallessen op locatie. Het is voor elke deelnemer maatwerk om met opleiding en begeleiding zo snel mogelijk betaald werk te realiseren. De organisaties slaan de handen ineen om de deelnemers voor te bereiden op passend werk; vaak zijn de vergunninghouders lang uit de running geweest en is er ook een cultuurkloof. Op de werkvloer worden ze begeleid door een jobcach. Inmiddels zijn er zes cursisten begonnen aan dit traject.

### **Ervaringsleren**

Het Alfa-college heeft in samenwerking met de gemeente Coevorden, Stichting de Nieuwe opbouw, diverse zorgorganisaties als de Treantgroep, de Tangenborggroep, ZorgThuis Saxenburggroep en Maatschappelijk werk Coevorden een nieuw soort traject ingericht: 'Ervaringsleren'. Doel van het traject is om mensen uit de gemeente Coevorden, die nu om verschillende redenen gebruik maken van ondersteuning vanuit de gemeente Coevorden, een realistisch beeld te laten vormen in de sector Zorg en Welzijn met als doel deze mensen, of als vrijwilliger of als professional in de zorgsector en/of de welzijnssector aan de slag te laten gaan.

Dit biedt deelnemers de kans om kennis te maken met zorg en welzijn (niet geïndiceerde zorg) door als 'vrijwilliger', met toestemming van de gemeente en eventueel met behoud van uitkering, ervaring op te doen in een werkveld in de zorgsector of welzijnssector.

Tijdens het traject kan de deelnemer zich oriënteren in het werkveld en op een opleiding in de zorg of welzijn. Mocht een opleiding niet tot de mogelijkheden behoren, dan kan de deelnemer mogelijk als (geschoolde) vrijwilliger binnen een organisatie blijven werken. Voor alle partijen dus een win-win situatie.

In samenwerking met de organisaties is er een plan ontwikkeld om mensen deel te laten nemen aan een traject dat zich richt op ervaringsleren. Het resultaat hiervan is een traject van tien weken, waarbij de deelnemers

minimaal één dagdeel (en naar wens en mogelijkheden meerdere dagdelen) ervaring opdoen binnen zorg en welzijn. Daarnaast wordt er een dagdeel onderwijs geboden, waarbij onderdelen als communicatie, persoonlijke ontwikkeling, ziektebeelden en intervisie aan bod komen. De gemeente Coevorden en Maatschappelijk Welzijn Coevorden hebben potentiële deelnemers benaderd. Inmiddels is het traject gestart met veertien enthousiaste deelnemers.

### **Zelf Aan het Stuur (ZAS)**

Het middelbaar beroepsonderwijs kent binnen opleidingen een toenemende instroom van studenten met specifieke ondersteuningsbehoeften. Dat zorgt voor spanning tussen enerzijds de maatschappelijke opdracht alle studenten op te leiden tot een startkwalificatie en anderzijds de noodzaak extra zorg en begeleiding te bieden om hen binnenboord te houden. Dit betreft een complexe opdracht, aangezien regionale opleidingscentra een drempelloze instroom kennen.

De huidige studentenpopulatie Dienstverlening niveau 2 heeft leerachterstanden, sociale en of persoonlijke problemen. Dat vraagt van docenten extra inzet op passende begeleiding. Dit komt overeen met ervaringen vanuit de Inspectie, die beschrijft dat in de onderwijspraktijk blijkt dat er een capaciteitsprobleem is bij de begeleiding van de grote aantallen mbo-studenten die extra ondersteuning nodig hebben en dat docenten vaak onmacht ervaren bij het afstemmen van het onderwijs op de individuele ondersteuningsbehoeften.

Om als docententeam deze begeleiding te kunnen bieden, hebben wij onderzocht hoe wij beter kunnen inspelen op de ondersteuningsbehoeften. Dit doen we door het aanbieden van thematische werkkaarten, gebaseerd op de onderwijskundige stroming van het sociaal constructivisme, met als grondlegger Vygotsky, waarbij studenten worden uitgedaagd om zelfstandig en in samenwerking contextrijk te leren. Hierbij stimuleren wij de 21ste -eeuwse vaardigheden als plannen, initiatief nemen, samenwerken, communiceren, creatief en verantwoord digitaal werken. Binnen deze gepersonaliseerde manier van onderwijs heeft de student eigenaarschap. Zo bepaalt de student eveneens de snelheid van afronden van de opleiding. Dit sluit aan op één van de belangrijke speerpunten van het huidig strategisch beleid. Voor de opleiding Dienstverlening bestaat het kwalificatiedossier uit twaalf werkprocessen, waarop de werkkaarten worden gebaseerd, we noemen die ZAS-kaarten. Omdat de ZAS-kaarten contextrijk zijn behelzen ze verschillende werkprocessen, generieke onderdelen en leervaardigheden. Daarnaast sluiten de werkkaarten aan bij het werkveld en de leervoorkeuren van de student. De student kiest kaarten die in complexiteit passen bij zijn ontwikkeling op dat moment. De student heeft de mogelijkheid om een kaart af te ronden met verschillende producten, waarbij hij een keuze kan maken passend bij zijn leervoorkeur.

Deze gepersonaliseerde manier van werken stelt de docent in staat om (extra) begeleiding te bieden, zowel op algemene als specifieke ondersteuningsbehoeften. Concluderend: ZAS biedt de mogelijkheid in te spelen op een persoonlijke leerroute, waarbij de student samen met de docent(en) keuzes kan maken die bij hem of haar passen. ZAS geeft met name de ruimte voor keuze in tempo en inhoud. De persoonlijke ontwikkeling van de student staat centraal. Met ZAS verkleinen wij de afstand voor kwetsbare groepen tot de arbeidsmarkt en vergemakkelijken wij de doorstroom naar vervolgopleidingen, zoals de opleiding Maatschappelijke Zorg/ Verzorgende IG (MZ/VZ) niveau 3 en Pedagogisch Werker (PW) niveau 3.

Met ZAS wordt een beroep gedaan op de intrinsieke motivatie van de student, waardoor studenten actief betrokken zijn bij wat en hoe ze leren. Ze leren daarmee niet alleen het antwoord, maar ook de manier hoe je tot het antwoord komt en wat je daarbij nodig hebt. Dit sluit aan bij de missie van het Alfa-college, namelijk dat wij jongeren en volwassenen opleiden als persoon en als vakman voor de samenleving van nu en straks.

### **Noah (voorheen Nursing Anne)**



Nursing Anne Simulator is een geavanceerde diagnosepop voor klinische training, waarbij studenten belangrijke verpleegkundige vaardigheden veilig en realistisch kunnen oefenen, van standaard beoordelingen en kritisch denken tot uitgebreide ingrepen. Deze pop heeft van ons de naam Noah gekregen. Het is de nieuwste ontwikkeling op dit gebied en biedt mogelijkheden om aan de groeiende eisen, die aan de opleidingen Verzorgende-IG, MZ/VZ en MBO Verpleegkundige worden gesteld, te voldoen. Daarnaast zijn er andere opleidingen met zorgelementen in het curriculum waarvoor Noah bij uitstek geschikt is.

Noah bevat software die je kunt uitbreiden met programma's. ICT-studenten kunnen op basis van verpleegkundige casuïstiek Noah programmeren. Zodoende kan het bestaande aanbod rijkelijk en veelzijdig worden uitgebreid om uiteindelijk toonaangevend onderwijs te creëren.

Noah biedt ons daarmee prachtige mogelijkheden om ons te profileren in de regio. Zo kunnen wij trainingen organiseren in het kader van Leven Lang Ontwikkelen voor het werkveld. We kunnen alumni van diverse opleidingen aan ons binden door nascholingsprogramma's te bieden. We zien samenwerkingsmogelijkheden met het hbo, waarbij we onze doorlopende leerlijn kunnen versterken.

### **Improvisatietheater**

Improvisatietheater is een dramamethode waarin skills en taalontwikkeling centraal staan, voor studenten en laaggeletterden die hierbij extra ondersteuning kunnen gebruiken. Deze methode zetten we in bij de opleidingen ICT, Entree NT2, en MZ/VZ in de overgang van niveau 2 naar 3 en bij de laaggeletterden via taalpunt Hardenberg.

Improvisatietheater is bij uitstek geschikt om te werken aan mondelinge taalvaardigheid en woordenschatontwikkeling, vooral voor studenten met verschillende (culturele) achtergronden en taalniveaus. De aandacht voor non-verbale communicatie en het werken aan thema's die aansluiten bij de belevingswereld van de student zijn hierbij belangrijke succesfactoren.

Het is een vorm waarin verschillende games (spelvormen/opdrachten) zitten die je in gezamenlijkheid uitvoert. De kracht van deze vorm zit er in dat het publiek erbij wordt betrokken. Het publiek bepaalt veelal de locatie, relatie of anderszins. Doordat het publiek betrokken wordt, is er meer aandacht voor de spelers en meer interactie tussen de spelers en het publiek. Wat je ontwikkelt door deze vorm is dat je als mens aandacht hebt voor de ander, je accepteert en respecteert wat de ander laat zien, je hebt geen vooroordeel maar neemt de ander zoals hij is en wat hij laat zien. Als speler leer je de inbreng van de ander (het publiek) accepteren. Alles wat het publiek inbrengt, is goed en hier geef je geen mening over, je accepteert het en laat het zien, uitgezonderd discriminerend of agressief gedrag.

Deze vorm spreekt veel mensen aan omdat het afwisselend is en snel. Om goed te kunnen improviseren heb je skills nodig die je in het dagelijks leven goed kunt gebruiken. Deze 21st century skills waarmee gewerkt wordt zijn samenwerken, creatief denken, communiceren, problemen oplossen, sociale en culturele vaardigheden en zelfregulering. Daarnaast worden vaardigheden ingezet zoals het kunnen accepteren, incasseren en reageren.

Als dit in balans is kun je elke situatie aan. Je wordt je ervan bewust wanneer je accepteert of blokkeert. Als je blokkeert loopt een scene niet goed. Door de scene stop te zetten en te onderzoeken hoe dat komt en hierover in gesprek te gaan, ontwikkelt de student deze skills.

Daarnaast staat spelplezier voorop. Deelnemers respecteren elkaar en sluiten niemand buiten. Lef hebben en niet bang zijn om te falen. Falen mag!

Improvisatie traint het creatief denken, je leert binnen de creatieve zetting om een accepterende, positieve en ondersteunende basishouding ten opzichte van je medespelers en van jezelf te ontwikkelen.

## **Projectonderwijs**

Binnen de opleidingen Travel & Hospitality, Leisure & Hospitality, Facilitair leidinggevende, Manager Ondernemer Horeca en Kok zien we een terugloop in studentenaantal. Het betreft allemaal BOL-opleidingen. In het kader van doelmatigheid is de discussie gevoerd of het wenselijk is om deze opleidingen in de lucht te houden. In een regio waar toerisme en recreatie zo belangrijk is voor de economie, lijkt het van belang om deze opleidingen aan te blijven bieden. Al vraagt dit wel nader onderzoek om antwoord te krijgen op de vraag waarom het aantal studenten dan niet toeneemt. Hierbij wordt zeker ook de mogelijkheid van de derde leerweg meegenomen.

Voor dit moment staan we voor de uitdaging om kwalitatief goede en betaalbare opleidingen aan te bieden. Binnen al deze opleidingen is de kernwaarde hospitality. Meer nog dan vakmanschap vraagt het om goed ontwikkelde 21st century skills. Je moet nu eenmaal van alle markten thuis zijn en je persoonlijke inzet en betrokkenheid is daarbij cruciaal. Het lijkt dan ook logisch om dit veel prominenter in de onderwijsvorm zichtbaar te maken. We zijn dan ook gestart met projectonderwijs waar samenwerken over de opleidingen heen voorop staat.

Het skillsonderwijs is binnen de opleiding Dienstverlening niveau 2 (DV2) profiel Helpende Zorg en Welzijn (HZW), MZ/VZ, MZ niveau 4 en Verpleegkunde (VP) een belangrijk onderdeel van de opleiding en voorbereiding op het werken in de zorg. Het niet correct of fout uitvoeren van skillsvaardigheden is risicovol en in een aantal situaties zelfs levensbedreigend.

Voor alle genoemde opleidingen is in de kwalificatiedossiers een apart werkproces voor de ADL-vaardigheden respectievelijk verpleegtechnische vaardigheden opgenomen. De examinering van deze werkprocessen telt verhoudingsgewijs zwaar mee.

Het is voor de opleiding DV2, MZ/VZ, MZ4 en VP een uitdaging om te voldoen aan de skillsvaardigheden die het huidige werkveld vraagt van de toekomstige medewerkers, onze studenten.

Mogelijke oorzaken hiervoor zijn:

- Het huidige personeelsbestand heeft te weinig docenten met een achtergrond op het gebied van ADL- en verpleegtechnische vaardigheden (ADL zijn AlgemeenDagelijkseLevensverrichtingen).
- Van het huidige personeelsbestand, dat wel de skillslessen mag verzorgen, heeft niet iedereen een up-to-date kennis en kunde van de skillsvaardigheden. Een aantal docenten is niet meer BIG-geregistreerd.
- De flexibele schil van de opleidingen is te beperkt om nieuwe, gekwalificeerde, BIG-geregistreerde verpleegkundedocenten aan te stellen.
- T.g.v. het huidige opleidingsstelsel (verdwijnen van de docenten opleiding Verpleegkunde en de nieuwe opleiding docent Zorg en Welzijn) is het aanbod van docenten met een verpleegkundige achtergrond te beperkt om kwaliteit op het gebied van verpleegtechnische vaardigheden te waarborgen. Het merendeel van de afgestudeerden heeft geen voorkennis en ervaring in de zorg.

Binnen de skillslessen wordt regelmatig gebruik gemaakt van de inzet van gastdocenten. Veel van deze gastdocenten zijn alumni en voelen zich verbonden met het Alfa-college. De gastdocenten zijn ook vaak betrokken als assessor bij praktijkexamens en in de praktijk werkbegeleider van onze studenten. De samenwerking tussen de zorgopleidingen en

gastdocenten geldt als uitgangspunt om het skillsonderwijs vorm te geven. Met hen richten we een skillsgastdocententeam in waarbij de gastdocenten zich intensiever en voor langere tijd verbinden aan het Alfa-college. Voor de uitvoering gaan we uit van een groep van 20 tot 30 gastdocenten die aangestuurd worden door een docent.

## **Breed niveau 2**

In Hardenberg kampen we al meerdere jaren met kleine studentaantallen in verschillende niveau 2 opleidingen (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.

Kortom aanleiding genoeg om ook in onze regio van start te gaan met de start van een brede niveau 2 opleiding rondom Dienstverlening niveau 2, Administratie, Handel en Transport & Logistiek. Techniek en Horeca laten we buiten beschouwing, gezien de ambachtelijke vaardigheden die deze opleidingen vragen.

## 2.5.3 REGIO HOOGVEEEN

---

### **LeerKRACHT/ Kr8werk**

In 2018 zijn we in drie onderwijsteams gestart met het werken volgens de leerKRACHT-methode. De LeerKRACHT-aanpak helpt om een verbetercultuur te creëren, waarmee je als docenten van elkaar leert en samen met je studenten en het management het onderwijs verbetert. De drie belangrijkste doelen die we daarmee willen bereiken zijn betrokkenheid van de studenten bij het onderwijs, werkplezier van docenten en het onderwijs verbeteren. De LeerKRACHT-instrumenten die daar bij horen vormen in samenhang met elkaar de basis van deze aanpak. De teams die werkten met Kr8werk zijn heel positief over de methode en daarom hebben we in 2019 nog vier nieuwe teams benaderd die ook werken volgens deze methode. Daarvoor hebben we nu nog de hulp nodig van Stichting LeerKRACHT. We streven er naar om de methodiek ons zo eigen te maken dat we uiteindelijk zonder de Stichting LeerKRACHT verder kunnen. Daartoe leiden we onze eigen mensen op tot school- en expertcoaches en hebben we binnen het Alfa-college een ondersteuningsstructuur opgezet van coaches van de verschillende regio's onder aansturing van een projectleider.

### **Pilot Business krijgt vervolg**

Vorig jaar zijn de opleidingen van de Business School gestart met een pilot voor alle eerstejaars studenten Business Economie en Ambachten. Deze studenten konden zich tien weken lang twee middagen per week inschrijven voor specifieke vakken. Het ging daarbij om vakken met een verdiepend en/of verbredend karakter, met een remediërend karakter of om een specialistisch vakgebied (zoals bijv. wijnkennis, EHBO/BHV en e-commerce). Deze pilot is succesvol verlopen. De docenten hebben in de pilot kunnen schaven aan de systemen. De studenten waren het met de opzet zeer eens, alleen was niet altijd alle keuze mogelijk. Daar hebben we voor het schooljaar 2019-2020 op ingezet. Het doel van de pilot was te bekijken wat er aan aanbod naast elkaar zou moeten, hoe de systemen gebruikersvriendelijk gemaakt konden worden en hoe de kinderziektes richting de studenten er uit konden worden gehaald. De pilot is na de zomervakantie uitgebreid zodat ook de studenten van leerjaar 2 en 3 hieraan kunnen deelnemen.

### **Uniformberoepen**

De opleiding Beveiliging heeft veranderingen aangebracht in het curriculum. De aanleiding hiervoor waren de signalen die de opleiding ontving van zowel studenten als het beroepenveld.

Vanuit studenten kwam het signaal dat de communicatie van docenten naar studenten beter kon. Er is gekeken naar de stroomlijning van de communicatie en de inhoud van de communicatie. Op beide punten zijn verbeteringen aangebracht. We verwachten dat studenten beter weten wat er van hen in de opleiding verwacht wordt en dat zij hierdoor ook betere studieresultaten gaan behalen.

Daarnaast is er gewerkt aan het signaal van het beroepenveld dat aangaf dat het wenselijk was dat de student beter werd voorbereid op de stage. Zo bleek dat het beroepenveld het wenselijker vond dat de studenten voorafgaand aan de stage al in het bezit waren van EHBO- en BHV-diploma's. Deze vakken waren wel in het kwalificatiedossier opgenomen, maar werden veelal na de stages ingepland.

Het gehele curriculum van de opleiding is onder de loep genomen en behalve de hierboven genoemde wijziging is ook nog gekeken naar een meer evenwichtige verdeling van het curriculum over het jaar en een betere afstemming tussen

het Algemeen Vormend Onderwijs (zoals taal en burgerschap) en de beroepsgerichte vakken. Hoe meer samenhang tussen deze vakken gecreëerd wordt, hoe beter de leerresultaten van de studenten.

De studenten die gestart zijn in schooljaar 2019-2020 gaan werken volgens het nieuwe curriculum. De verwachting is dat de studenten door de verbeterde communicatie en het aangepaste curriculum betere resultaten halen. In 2020 zal uit de evaluatie blijken of dit ook daadwerkelijk het geval is.

### **Transport en Logistiek**

De subexamencommissie van de opleiding Transport en Logistiek heeft gewerkt aan enkele kwalitatieve verbeteringen met betrekking tot de afname van examens (proeven van bekwaamheid), met als doel om de constante kwaliteit van afname te waarborgen. Waar voorheen de examens werden afgenomen door beoordelaars vanuit de praktijk, is er nu voor gekozen om onafhankelijke externe examinatoren in te schakelen. Zij kennen het kwalificatiedossier en hebben gedegen en actuele kennis van de exameninstrumenten en de wijze van examineren. Daarnaast is ervoor gekozen om de examens af te nemen in een speciaal daarvoor ingerichte examenlocatie die voldoet aan de vereisten en zijn ook alle materialen gestandaardiseerd. Dit alles met als doel om het examen gestandaardiseerd en onder zo realistisch mogelijke omstandigheden af te nemen. Al het voorbereidende werk is nu gereed. Volgend schooljaar zullen de eerste studenten op deze nieuwe manier hun examen afleggen.

Naast verbeteringen op het gebied van examinering heeft het team Transport en Logistiek ook gewerkt aan de verbetering van de doorlopende leerlijnen. De aanleiding hiervoor was dat studenten niet helemaal tevreden waren over de gehanteerde concentrische leerlijn. Zo was onder meer voor de opleiding op niveau 4 de studiebelasting onevenredig verdeeld over de leerjaren. Een docent van deze opleiding heeft in het kader van zijn pedagogisch-didactische opleiding onderzoek gedaan naar de opzet van de doorlopende leerlijn. Hij kwam tot de conclusie dat deze leerlijn niet goed aansloot bij wat de studenten nodig hebben; op basis van zijn bevindingen is een verbetervoorstel gemaakt.

Dat voorstel heeft betrekking op enkele wijzigingen in het curriculum. Er is gekozen voor een meer gedifferentieerde opbouw, waarin de verschillende mbo-niveaus recht wordt gedaan. Dit geeft studenten betere ondersteuning bij het leren beheersen van de stof. Hiermee verwachten we dat de studenttevredenheid wordt vergroot en dat de rendementen omhoog gaan. Volgend schooljaar gaan we van start met het nieuwe curriculum en evalueren we met de studenten de doorgevoerde verbeteringen.

### **Experience welzijn**

De opleiding Welzijn heeft de 'Experience' ontwikkeld. Dat is een periode van 10 lesweken, waarin de studenten eerst 7 weken theorielessen krijgen en de andere 3 weken gebruiken voor een ervaringsopdracht, de Experience. Het doel van deze Experience is dat studenten niet alleen gaan leren, maar ook gaan ervaren. Het idee hierachter is dat theorie en praktijk ook buiten de stage meer bij elkaar moeten komen. Niet alleen leren uit een boek, maar ook iets doen met de theorie. Van studenten wordt verwacht dat zij zelf invulling en vorm gaan geven aan hun eigen onderwijs en dat zij dus meer in 'the lead' zijn. De opdracht waaraan gewerkt wordt, wordt in kleine groepjes uitgevoerd. Niet alleen binnen de school wordt daaraan gewerkt, maar ook buiten de school.

In september heeft de eerste groep studenten gewerkt aan hun Experience. Een voorbeeld van een opdracht was dat studenten een voorleesboek voor kinderen moesten maken. Compleet voorzien van illustraties en zowel in de Nederlandse taal als in de Engelse taal. Een uitdagende opdracht die de studenten succesvol hebben uitgevoerd.

De Experience wordt nog verder doorontwikkeld, maar wordt in elk geval als standaardonderdeel van het curriculum opgenomen in alle leerjaren van de opleiding Welzijn.

## **Proeftuin techniek en zorg**

'De Proeftuin' is een initiatief van onder andere verschillende zorginstellingen, SBB en het Alfa-college. Studenten van de opleidingen Zorg en Techniek hebben samengewerkt in het project 'De Proeftuin'. Het doel van dit project was om de samenwerking van deze opleidingen te versterken en te verbeteren. Het afgelopen jaar hebben meerdere studenten gewerkt aan innovaties in de zorg, met als doel: een betere kwaliteit van leven en zorg voor patiënten. Daarvoor zijn goede technische oplossingen nodig, die technici alleen kunnen bouwen wanneer zij inzicht hebben in de vraag en behoefte van de patiënt. Iets wat de zorg moet aangeven.

Zo zijn de studenten onder andere aan de slag gegaan met een zogenaamde 'Zorgtechniekkoffer' met daarin (technische) hulpmiddelen, zoals een persoonsalarmering en een bedmat. Zorgprofessionals kunnen deze zelf installeren in de woning van een cliënt. De zorgstudenten leerden hierdoor meer over het toepassen van techniekmiddelen tijdens het uitvoeren van hun dagelijkse werkzaamheden, waardoor ze cliënten een betere kwaliteit van leven kunnen geven. De techniekstudenten ontwikkelden tijdens deze projectperiode een zogenaamde 'sprekende nachtlamp' op basis van een actuele cliëntcasus. Op het moment dat een cliënt, die vaak nachtelijk dwaalde, uit bed kwam kreeg hij nu een melding van de tijd. Daardoor werd de cliënt zich bewust van het (nachtelijke) tijdstip, waarna hij weer terugkeerde in zijn bed en niet de hele nacht uit bed bleef en televisie ging kijken.

Dit project was niet alleen leerzaam voor de studenten, maar ook voor het werkveld. Ook van hen werd verwacht dat zij met een 'andere bril' naar probleemstellingen in elkaars vakgebied gingen kijken. Het spreken van elkaars taal is daarbij onontbeerlijk, maar blijkt wel nog steeds een uitdaging.

## **Green beauty circle**

Studenten van de opleiding Haar- en Schoonheidsverzorging zijn gestart met het innovatieve project 'Green beauty circle'. Er staan grote veranderingen in de beautybranche te wachten. Dit zal gevolgen hebben voor de manier waarop we tegen het gebruik en hergebruik van materialen aankijken. Het is belangrijk om als school op deze ontwikkelingen in te spelen. In dit project gaan studenten en docenten, in samenwerking met het bedrijfsleven, op zoek naar duurzame en recyclebare producten voor haar en lichaam. De studenten zijn in schooljaar 2019-2020 gestart met de organisatorische voorwaarden en het onderzoekkader van dit project. Ook hebben zij contacten gelegd met bedrijven, die voorloper zijn in de branche en de nieuwste vormen van technologie en duurzaamheid reeds toepassen in hun producten.

In 2020 gaan de docenten en studenten een presentatie geven aan het werkveld over datgene wat er is opgehaald aan kennis en hoe we dat gaan implementeren. Dan worden ook de eerste activiteiten in de beautysalon gestart, bijvoorbeeld een behandeling uitvoeren met duurzame producten. Het is de bedoeling om deze onderwijsinnovatie onderdeel te laten uitmaken van het huidige onderwijsprogramma in alle leerjaren.

## **Kennis- en Doe-centrum Circulariteit, Energie en Duurzaamheid**

Op 15 juni vond de opening plaats van het Kennis- en Doe-centrum Circulariteit, Energie en Duurzaamheid. Dit kenniscentrum is een plaats waar studenten, docenten, het bedrijfsleven en overheden vraagstukken kunnen inbrengen die betrekking hebben op deze drie thema's. Het Alfa-college is sinds de introductie van het speerpunt Energie en Duurzaamheid op zoek naar manieren om dit vorm te geven. Het energieakkoord van het huidige kabinet legt daar nog meer druk op. Het centrum moet een bijdrage leveren voor de diverse groepen in de samenleving, studenten, docenten, bedrijfsleven en burgers.

De technische opleidingen werken al enige jaren met projectonderwijs en energie en duurzaamheid zijn daarin een regelmatig terugkerend thema. Ook in de regio vindt een aantal ontwikkelingen plaats die het belang van het centrum versterken. Bork, een van de grootste sloopbedrijven in de regio, realiseert op dit moment een materialen-HUB waar materiaal uit sloopprojecten naar toe gebracht worden, gerefurbishd, opgeslagen en weer in het (circulaire) bouwproces wordt ingebracht. De gemeente Hoogeveen realiseert een waterstofwijk Nijstad. De woningen in deze wijk verkrijgen warmte en elektrische energie uit waterstof. VEPA, een van Nederlands grootste producenten van school- en kantoormeubilair ontwikkelt duurzame meubels van gebruikte kunststofflessen en bermgras. Daarnaast is de firma bezig om haar productieprocessen afvalvrij te maken. Een van de belangrijkste voertuigen in de ontwikkeling van het centrum is de circulaire verbouwing van het Alfa-college in Hoogeveen. In de voorbereiding van het verbouwproces hebben studenten projecten uitgevoerd om de mogelijkheden van circulariteit in beeld te brengen. Tijdens de verbouwing hebben studenten geparticipeerd bij de werkzaamheden, maar ook bij de bijeenkomsten waar de mate van circulariteit in het proces gemonitord en bijgesteld werd. Bij alle deelnemers aan deze overleggen was sprake van een steile leercurve. Door studenten en docenten in projecten te betrekken bij de vernieuwbouw heeft het er voor gezorgd dat de opgedane kennis geborgd is en onderdeel is geworden van het onderwijsprogramma. Om deze kennis niet alleen te ontsluiten voor het initieel onderwijs, maar ook voor zittend personeel en zij-instromers in het kader van Leven Lang Ontwikkelen, is het doel van het Kennis- en Doe-centrum, samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven in een realistische omgeving. De nadruk ligt op hoogwaardige praktische kennis die noodzakelijk is om de innovaties in de techniek, nodig voor de energietransitie, toe te passen.

A person is painting a colorful owl and several hearts on a window pane. The owl is blue and green, perched on a brown branch. The hearts are pink and red. The person is using a paintbrush with a wooden handle and a red tip. The window looks out onto a green landscape. The text "ONDERWIJS EN EXAMINERING" is overlaid on the image.

# ONDERWIJS EN EXAMINERING



## 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. Door middel van ons in 2012 in gebruik genomen managementinformatiesysteem zijn de gegevens voor de verschillende niveaus ontsloten. In de periode 2017 t/m 2019 zijn op een aantal niveaus de opbrengsten iets lager dan in de voorgaande driejaarlijkse periode. De resultaten echter van alle driejaarsgemiddelden 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 rendementcijfers van de Entree-opleidingen weergegeven.

In onze kaderbrief hebben we afgesproken dat 90% van onze opleidingen (op bc-niveau) in schooljaar 2018-2019 voldoet aan de eisen die de Inspectie heeft gesteld. Per locatie zien we de volgende uitkomsten op de indicatoren die studiesucces bepalen:

Regio	Rendementen in % 2016-2019
<b>Groningen totaal</b>	55
<b>- Admiraal de Ruyterlaan</b>	67
<b>- Boumaboulevard</b>	52
<b>- Kardinges</b>	71
<b>- Kluiverboom</b>	53
<b>Hardenberg</b>	81
<b>Hoogeveen</b>	76

Percentage opleidingen op niveau 2 t/m 4 per locatie dat voldoet aan de inspectienorm voor studiesucces voor de schooljaren 2016-2019 (jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat)

De streefwaarden voor het percentage opleidingen met voldoende opbrengsten op 1 oktober 2019 zijn niet altijd behaald. Intern kijken we m.b.t. 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 m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeterresultaten te benoemen.

Tevens stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren jaarlijks vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende driejaarsgemiddelde opbrengsten op de verschillende indicatoren gedurende twee opeenvolgende perioden en een slechte beoordeling van deelnemers voor de opleiding een belangrijke indicator. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd door de centrale eenheid Planning & Control. Voor het schooljaar 2018-2019 zijn 20 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten. Dit zijn aanzienlijk meer opleidingen dan in het vorige schooljaar. De nieuwe inspectienormen, waar naar driejaarsgemiddelden wordt gekeken en waar ook de indicator startersresultaat is opgenomen, zijn hier mede de oorzaak van.

## 3.2 STUDENTTEVREDENHEID

Hieronder wordt de tevredenheid van onze studenten in diverse tevredenheidsonderzoeken getoond. De cijfers en percentages hebben betrekking op de JOB-monitor van 2018 en onze eigen tevredenheidsonderzoeken van 2017 en 2019. Van deze laatste onderzoeken zijn geen landelijke cijfers bekend. De landelijke cijfers in de tabel hebben betrekking op de JOB-monitoren van 2014, 2016 en 2018.

Regio	Groningen			Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college			Landelijk gemiddelde		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2014	2016	2018
<b>% respons</b>	68%	63%	67%	74%	68%	62%	72%	66%	74%	70%	64%	67%			
<b>Rapportcijfer opleiding</b>	6,8	7,2	7,1	7	7,4	7,1	7	7,3	7,2	6,9	7,2	7	7	7	7,1
<b>Rapportcijfer instelling</b>	6,8	7	7	6,6	6,5	6,6	6,9	6,9	7,1	6,7	6,9	6,8	6,5	6,6	6,7

Studenttevredenheid

### KLACHTEN

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

De Klachtencommissie heeft in 2019 drie klachten ontvangen. In 2018 zijn vier klachten behandeld door de Klachtencommissie.

De ontvangen klachten zijn alle drie door de Klachtencommissie niet-ontvankelijk verklaard. In twee klachten bleek de klager op grond van het reglement niet-ontvankelijk te zijn voor de commissie. De overige klacht was niet-ontvankelijk omdat klagster een eerdere mogelijkheid om in beroep tegen een besluit in beroep te gaan niet had benut.

Omdat de Klachtencommissie geen van de klachten heeft beoordeeld was het niet nodig op grond daarvan verbeteracties in te zetten.

### 3.3 PASSEND ONDERWIJS

---

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

#### *Vertrouwen*

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

#### *Verbinden*

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

#### *Ondernemen*

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

### ORGANISATIE EN INRICHTING VAN PASSEND ONDERWIJS

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

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie mogelijk is. We onderscheiden zes typen ondersteuning: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel en psychisch, spijbelen en verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Een minimaal aanbod is centraal afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding voor het gehele Alfa-college.

### DOCUMENTEN PASSEND ONDERWIJS

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Het kent een indeling naar instroom, doorstroom en uitstroom. Het beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel passend onderwijs Alfa-college' beschreven. We maken hierbij onderscheid tussen een intern ondersteunings- profiel en een extern ondersteuningsprofiel. Het externe ondersteuningsprofiel heeft een belangrijke functie in de communicatie over begeleiding naar buiten. Hiermee krijgen aspirant-studenten en hun ouders een idee van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college. Ouders kunnen de locatie-ondersteuning inzien op de website van het Alfa-college. Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft. Een minimaal aanbod is afgesproken rondom de reguliere basisbegeleiding en m.b.v. een scan is bij onderwijsteams in beeld gebracht in hoeverre zij aan het beleid omtrent de reguliere basisbegeleiding voldoen.

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

## **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 zijn medewerkers van het WIJ-team werkzaam in het kader van het programma 'School als wijk'. Er is sprake van een intensieve samenwerking tussen de coaches, medewerkers van het loopbaancentrum en medewerkers van de '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.

## **TEVREDENHEID**

In 2018 en 2019 is bij de tevredenheidsonderzoeken onder studenten gebleken dat studenten het Alfa-college een ruime voldoende geven voor begeleiding bij de opleiding. Ook uit intern onderzoek onder studenten komt hetzelfde beeld naar voren. Studenten met een beperking tonen zich zeer tevreden over het feit dat de docenten voldoende rekening houden met hun beperking. We kunnen concluderen dat studenten tevreden zijn over onze inrichting van het passend onderwijs en dat deze voldoet aan de vraag van de studenten.

## 3.4 KEUZEDELEN

---

In 2019 is ons aanbod aan keuzedelen gegroeid naar circa 17% van het totale landelijke aanbod. De bron voor het landelijke aanbod aan keuzedelen, waaronder ook de generieke en certificeerbare keuzedelen, is de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

Van het totale aanbod van 61 generieke keuzedelen zijn er 38 opgenomen in het aanbod van het Alfa-college. Digitale vaardigheden, Duits, Ondernemend gedrag en Ondernemerschap zijn daarin veelgemaakte keuzes. Op alle locaties, m.u.v. het RTC in Hardenberg, is het keuzedeel 'Vorbereiding hbo' opgenomen in het aanbod. Van de 178 keuzedelen die in het aanbod zitten zijn er 33 certificeerbaar met een mbo-certificaat. Het gaat daarbij om keuzedelen die een meerwaarde hebben voor werkenden en werkzoekenden in het kader van een leven lang ontwikkelen (LLO).

Het Alfa-college maakt dit jaar wederom geen gebruik van de mogelijkheid voor mbo-instellingen om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming. Ook zijn er geen verzoeken van individuele studenten gekomen om gebruik te maken van de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te mogen kiezen, keuzedelen dus die niet aan de kwalificatie zijn gekoppeld behorende bij de opleiding die zij volgen en wel in het aanbod van het Alfa-college zitten. Tenslotte zijn er geen keuzedelen uit het aanvankelijke aanbod geschrapt vanwege niet-doelmatige redenen.

De invoering van de keuzedelen in 2015 hebben plaatsgevonden op basis van een aantal projectactiviteiten die de afgelopen jaren op dit gebied zijn uitgevoerd. Deze hebben weliswaar een werkend systeem opgeleverd (de keuzedelen liggen vast in Peoplesoft, studenten kunnen gekoppeld worden en er kan geëxamineerd worden), maar qua administratieve uitvoering wordt het proces nog in hoge mate achteraf uitgevoerd (reparatiemodus).

Het Alfa-college wil vanuit visie tot beleid komen en van aanbod tot afronding van keuzedelen. Om de bevindingen uit de monitor te kunnen duiden was er behoefte aan het formuleren van een visie op keuzedelen, bovendien is een visie op keuzedelen het startpunt van professionalisering en een opmaat voor de ontwikkelingen in de nabije toekomst gerelateerd aan Leven lang Ontwikkelen. Optimale keuzevrijheid lijkt voor teams en studenten een steeds groter goed te worden. In het kader van meer flexibilisering van aanbod en ruimere mogelijkheden tot oriëntatie op keuzedelen die geen directe binding hebben met het beroep stellen we ons de vraag hoe dat te organiseren.

Dit initiatief heeft geresulteerd in het ontstaan van de projectgroep Keuzetijd. De doelstellingen van het project zijn:

- het formuleren van een visie
- de visie op keuzedelen vertalen in beleid
- beleid te vertalen in een werkend(e):
- organisatie
- proces keuzedelen van aanbod tot kiezen tot afronden
- systeem (Eduarte)
- monitor m.b.t. de voortgang van het proces keuzedelen

Er zijn een drietal bijeenkomsten gehouden over deze visie op keuzedelen en de vertaling daarvan in beleid. In deze bijeenkomsten waren docenten, studenten, opleidingsmanagers, beleidsmedewerkers en medewerkers van de ondersteunende diensten aanwezig.

Er is tevredenheid over de mate van multidisciplinaire samenwerking wat betreft de totstandkoming van visie en beleid. Er is een verbeterproject gestart ten behoeve van standaardisering als basis voor flexibilisering. In de komende jaren willen we toewerken naar een succesvolle implementatie van een eenduidige werkwijze binnen het hele Alfa-college.

### 3.5 AANPASSINGEN MBO-OPLEIDINGENAANBOD

Binnen het Alfa-college is een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod. De procedure voor het starten en stoppen van opleidingen in het schooljaar 2018/2019 heeft geleid tot de volgende opleidingen die zijn gestart per 1 augustus 2019:

regio	crebonr.	leerweg	niveau	opleiding
Hardenberg	25388	BOL	4	opleiding logistiek supervisor
Groningen	25024	BOL	2	Servicemedewerker gebouwen

Op onze locatie aan de Admiraal de Ruyterlaan in Groningen is de BOL-opleiding Servicemedewerker gebouwen niveau 2 gestart. Deze brede opleiding is geschikt voor studenten die wel in een technische omgeving willen werken, maar zich niet willen specialiseren in één vakgebied. Uit contacten met woningbouwverenigingen is gebleken dat zij moeite hebben met het vinden van medewerkers voor deze taken. Het starten van deze opleiding sluit aan bij het aanbieden van arbeidsmarktrelevante technische opleidingen, die we ook als geïntegreerde trajecten voor anderstaligen gaan uitvoeren.

In Hardenberg is de BOL-opleiding Logistiek supervisor niveau 4 gestart. Deze opleiding creëert doorstroommogelijkheden voor studenten van niveau 3 naar niveau 4 en doorstroom naar een hbo-niveau. Met deze opleiding komen we ook tegemoet aan de wens van werkgevers omdat er binnen de sector vacatures zijn op dit niveau.

In het schooljaar 2017/2018 is ook besloten voor de BOL-opleiding Dienstverlening niveau 2 in Hardenberg een nieuw uitstroomprofiel aan te bieden, namelijk Medewerker sport en recreatie. Deze wordt aangeboden als tweede opleiding (dubbelkwalificering), met als doel de arbeidskansen voor de student niveau 2 te vergroten. De opleiding is vooral bedoeld als een opstap voor doorstroom en verbreding voor de kansen op de arbeidsmarkt. Voor het schooljaar 2019-2020 waren er nog geen studenten die dit profiel kozen.

regio	crebonr.	leerweg	niveau	opleiding
Hardenberg	25500	BOL	2	dienstverlening, uitstroomprofiel medewerker sport en recreatie

Aangevraagd in 2018/2019, nog niet gestart

In het schooljaar 2018-2019 zijn geen besluiten genomen om opleidingen te stoppen per 1 augustus 2019.



## 3.6 KWALITEITSAFSPRAKEN

---

De kwaliteitsafspraken voor de periode 2019-2022 heeft het Alfa-college vastgelegd in de Kwaliteitsagenda 2019-2020. Wij verantwoorden ons over de realisatie van de Kwaliteitsagenda voor 2019 conform de Alfa-college bekende vierslag beschrijven, analyseren, waarderen en leren. In [bijlage 11](#) is per speerpunt en per belofte van 2020 de stand van zaken, de mogelijke redenen van afwijking en wat we gaan doen uitgewerkt, is de betrokkenheid van studenten, docenten en bedrijfsleven beschreven en verantwoorden wij de afwijkingen voor ingezette middelen voor de beloften en maatregelen voor 2019 en 2020.

Aan een aantal thema's uit de Kwaliteitsagenda wordt op andere plaatsen in dit geïntegreerde jaardocument specifiek aandacht besteed.

### BESCHRIJVEN

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 thema-regisseur, dat is één van de directeurs. De voortgang van elk thema verschilt. Sommige beloften zijn al afgerond en andere moet nog het nodige aan gedaan worden. De exacte stand van zaken op 31 december 2019 is per speerpunt en belofte is uitgewerkt in [bijlage 11](#).

Een belofte die bijvoorbeeld al is afgerond, is het inrichten van praktijklokalen voor Bouw en Installatietechniek (thema Toekomstbestendig bouwen). Maar ook uit het thema Inburgering en Participatie realiseren we reeds ruime kansen voor ontwikkeling voor statushouders en nieuwkomers en bieden wij goede begeleiding naar werk of vervolgstudie. Wat we zien bij deze en andere thema's is dat de Kwaliteitsagenda aansluit op bestaande activiteiten en prioriteiten van het Alfa-college zoals beschreven in onze strategische koers. De Kwaliteitsagenda helpt om de doelen (beloften) concreet te maken, in een planning weg te zetten en deze te realiseren.

### ANALYSEREN

Voor de meeste thema's geldt dat we op schema liggen. Voor de thema's waar we achter op schema liggen is helder wat we gaan doen om weer op schema te komen. Dit is per speerpunt te vinden in de kolom 'wat gaan we doen' in [bijlage 11](#).

Dat er achterstand is in sommige thema's heeft onder andere te maken met personele bezetting. Een onderbezetting bij de thema-regisseurs maar ook het aantrekken van personeel om diverse onderzoeken, voortvloeiend uit de Kwaliteitsagenda, uit te voeren. Hierdoor zijn sommige maatregelen wat vertraagd. Dit wordt ingehaald in het komende jaar of komende jaren. Een verantwoording van de ingezette middelen voor de beloften en maatregelen voor 2019 is te vinden in [bijlage 11](#).

Een andere reden van de huidige voortgang op de thema's is het nog verder ontwikkelen en inkleden van de rol van thema-regisseur. Op elke locatie wordt hard aan de thema's gewerkt maar de samenwerking tussen de locaties kan

verder versterkt worden mede door de inzet van de thema-regisseur. We willen meer de good practices met elkaar delen. Daar komt bij dat het projectmatig werken ook nog verder een meer structurele werkwijze van het Alfa-college aan het worden is. Deze wijze van werken zien we als een effectieve manier van werken aan de Kwaliteitsagenda. Ondanks een vertraging her en der geldt voor de meeste thema's dat we op koers liggen en dat de beloften voor 2020 gerealiseerd zullen worden. De Kwaliteitsagenda krijgt steeds meer aandacht binnen het Alfa-college daar we steeds meer helder krijgen hoe we dit goed kunnen aanpakken. Dit doen we door het aanjagen van de thema's en bijbehorende beloften en maatregelen door de thema-regisseurs. Studenten, bedrijven en medewerkers van het Alfa-college spelen een belangrijke rol in de uitvoering. Dit lichten we toe in [bijlage 11](#).

## WAARDEREN

Zoals uit bovenstaande blijkt zijn we tevreden op de punten waar we beloftes reeds behaald hebben en beloftes die al voor een groot deel zijn afgerond. We zijn nog niet tevreden over de thema's waar we achterstand hebben opgelopen, ongeacht de oorzaken die al dan niet te verklaren zijn. Per speerpunt hebben we per belofte in [bijlage 11](#) aangegeven wat we gaan doen om weer op koers te raken. Het zal duidelijk zijn dat het komende jaar nog hard gewerkt wordt om alle beloftes voor 2020 te realiseren maar we hebben het volste vertrouwen dat het gewenste resultaat binnen ons bereik ligt.

Waar we ook zeer tevreden over zijn is de samenwerking met studenten, docenten en het bedrijfsleven. Op veel thema's wordt er met deze groepen samengewerkt en zien we enthousiasme over de inhoud, maar ook enthousiasme over de reeds behaalde resultaten. Docenten werken bijvoorbeeld intensief samen in projecten waar studenten een plek hebben om te leren in de reële beroepspraktijk, bijvoorbeeld in projecten rondom het thema Energie en duurzaamheid of vormen van hybride onderwijs zoals leerafdelingen.

## LEREN

Wat we tot nu toe leren is dat we goed op koers liggen met de meeste thema's en bijbehorende beloftes maar dat er ook nog genoeg stappen te zetten zijn. We hebben scherp per belofte wat we gaan doen zoals beschreven in [bijlage 11](#). Waar we nog te leren hebben is de inzet en invulling van de thema-regisseur. Deze rol is nieuw in het Alfa-college en vraagt om een actieve houding over de grenzen van de eigen locatie heen. Tijdens overleggen met alle thema-regisseurs is dit het komende jaar onderwerp van gesprek. Uiteindelijk moet een veranderde werkwijze leiden tot het behalen van de beloftes voor 2020 voor alle locaties (voor zover van toepassing). Ook op onderwijsniveau willen we leren om over onze eigen grenzen heen te kijken.

Er gebeuren nu al veel innovatieve dingen in het Alfa-college en er wordt hard gewerkt aan de thema's en beloften van de Kwaliteitsagenda welke goed aansluiten bij onze strategische koers. We willen als organisatie leren om het projectmatig werken ons meer eigen te maken. Zo komt de energie die we er samen in stoppen meer doelmatig uit.

## 3.7 VAVO, EDUCATIE EN INBURGERING

---

### 3.7.1 VAVO

---

In het schooljaar 2019-2020 hadden we 651 leerlingen. Op de afdelingen vmbo, havo en vwo (de vavo) zijn dit 485 leerlingen. Dit is te vergelijken met het schooljaar 2018-2019. De overige 166 leerlingen zijn verdeeld over het Voorbereidend jaar voor hoog opgeleide vluchtelingen, de Pabo-klas en de Schakelklas naar doorstroom in het mbo.

We werken in dit schooljaar voor het derde jaar met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. In dit schooljaar doen alle docenten mee aan de LeerKRACHTteams. Er zijn nu vier docententeams die onder begeleiding van de schoolcoaches elke dag hun onderwijs iets beter proberen te maken. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de instrumenten die LeerKRACHT biedt: de bordsessie, het gemeenschappelijke lesontwerp, de stem van de leerling en lesbezoek.

Op het vmbo zitten veel leerlingen met soms heftige persoonlijke problemen. De resultaten van de examens in 2018 waren niet goed. 50% van de leerlingen is geslaagd. Het team heeft een verbeterplan opgesteld en voor 2019 als streefwaarde gesteld dat het slagingspercentage minimaal 70% moest zijn. In 2019 was het slagingspercentage 81 %.

In het Voorbereidend jaar voor hoogopgeleide vluchtelingen zitten zeventien cursisten. Dit is een behoorlijke terugloop vergeleken met het schooljaar 2018-2019 toen we 41 cursisten hadden. Het is een landelijke trend dat aantallen cursisten in schakelklassen hbo/wo teruglopen.

Er is een intensieve samenwerking met de Hanzehogeschool en het UAF. De Hanzehogeschool verzorgt voor onze cursisten zeven weken lang de Grotius minor Light, een programma dat cursisten voorbereidt op studeren in het hbo. Het UAF ondersteunt cursisten financieel en heeft hbo-studenten als maatje gekoppeld aan onze cursisten.

De schakelklas telt 58 leerlingen. Het gaat hierbij om leerlingen die zijn uitbesteed door scholen voor ISK en om inburgeraars die vaak afkomstig zijn van onze eigen afdeling Inburgering. De leerlingen combineren de inburgering (Nederlands en Maatschappijoriëntatie) met vavo-vakken op het eindexamenniveau van vmbo-tl. Veel aandacht wordt besteed aan de doorstroom naar het mbo. Leerlingen bezoeken open dagen en doen mee aan meeloopdagen. Ook doen onze leerlingen mee aan een bedrijvencarroussel. Er is een warme overdracht naar de beroepsopleidingen.

Zowel vbj-studenten als schakelklasleerlingen worden door ons gemonitord in hun vervolgonderwijs. Zij lijken het goed te doen in hun beroepsopleidingen. In 2019-2020 wordt een onderzoek gedaan naar succesfactoren van onze schakelklasleerlingen in het beroepsonderwijs.

Met het Willem Lodewijk gymnasium hebben we een maatjesproject opgezet. WLG-leerlingen en schakelklasleerlingen ondernemen samen activiteiten: een kerstbrunch, het Sinterklaasfeest, een museumbezoek etc. De bedoeling is dat er wederzijds contacten ontstaan tussen Nederlandse leerlingen en leerlingen van allochtone afkomst. Contact met Nederlandse leerlingen is bovendien goed voor de taalverwerving.

Sinds het schooljaar 2018-2019 verzorgt het vavo het keuzedeel 'doorstroom pabo' voor 91 studenten van het mbo. De studenten zijn afkomstig van het Alfa-college (Onderwijsassistenten en Sport & Bewegen), het Noorderpoort (Groningen, Winschoten, Stadskanaal, Appingedam), het Menso Altingcollege, het aoc-Terra en het Drenthe College. Het programma is ontwikkeld en wordt uitgevoerd door docenten van het vavo en het mbo. Ook de Hanzehogeschool (afdeling pabo) is bij het programma betrokken.

## 3.7.2 EDUCATIE EN INBURGERING

---

### FORMELE EDUCATIE

Het jaar 2019 stond in het teken van de verdere uitbreiding van formele educatie. Bijna al onze trajecten leiden nu op voor een diploma. Dit tot grote tevredenheid van de gemeenten waarmee we samenwerken. In Groningen en Hogeveen hebben we in 2019 150 diploma's voor de Nederlandse taal kunnen uitreiken aan 36 verschillende nationaliteiten. Zeer positief en stimulerend voor de cursist. In 2019 hebben we een diploma-erkenning gekregen voor digitale vaardigheden. Dit was een belangrijke stap omdat er steeds meer vraag komt naar trajecten voor digitale vaardigheden.

Verder hebben we diverse taalambassadeurs opgeleid en ingezet met als resultaat dat we steeds meer cursisten met een Nederlandse achtergrond vinden. In de gemeente Groningen hebben we een belangrijkste stap gezet in het invoeren van de screeningsaanpak. Hierin is samengewerkt met de WIJ-teams in Groningen en de 'Stichting Lezen & Schrijven'.

Door onze formele trajecten hebben we een strategische stap richting doorlopende leerlijnen gezet. Tevens sorteren we voor op de nieuwe inburgeringswet die mogelijk in 2021 gaat komen.

### Taalhuizen

Het is ieder jaar weer spannend of de gemeente de financiering wil voortzetten van de taalhuizen. In 2019 is ons laatste nieuwe taalhuis in Lewenborg geopend door de wethouder. Hiermee komt ons aantal taalhuizen op negen. Dat is een fors aantal en een belangrijke toeleider voor onze opleidingen. Met deze taalhuizen zijn we als 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.

### Interculturele opvoedcoach

Vanaf augustus 2019 hebben we budget toegekend gekregen voor ons innovatieproject 'Interculturele opvoedcoach, ervaringsdeskundige'. We hebben voor onze innovatieaanvraag destijds de volgende projectdoelstellingen gedefinieerd:

Speerpunten van deze nieuwe opleiding zijn:

- We willen op een holistische wijze ons onderwijs vormgeven. We willen werken vanuit verbondenheid, we geven dit vorm door ons onderwijs modulair aan te bieden. We willen de generieke vakken integreren in deze modules. We denken dat in de toekomst modulair onderwijs een grote rol gaat spelen in het mbo en daarvoor zullen er crossovers moeten worden gemaakt met verschillende afdelingen.
- We willen in ons onderwijsconcept onderzoeken hoe we NT2-onderwijs, interculturele communicatie en vaktaal op duurzame wijze kunnen inbedden in het curriculum. Met deze ervaring kunnen we binnen het mbo meer geïntegreerde opleidingen opzetten. We hebben navraag gedaan van welke projecten en opleidingen we kunnen leren en er zijn een aantal interessante projecten en werkwijzen. Maar het door ons beoogde onderwijsconcept wordt nog nergens binnen het Alfa-college uitgevoerd.
- Daarnaast willen we onderzoeken hoe we het onderwijs zo betekenisvol mogelijk kunnen ontwerpen. We bieden ontwikkelingsgericht onderwijs aan en creëren een leef- en leerklimaat waarin we de zelfsturing van studenten

stimuleren. Om de groepsbinding te bevorderen en te zorgen dat studenten ook veel van elkaar leren, willen we naast de modules werken met leergroepen.

De opleiding gaat in februari 2020 met 32 studenten van start. In juli 2020 willen wij onze visie en het ontwikkelde onderwijsconcept delen binnen het Alfa-college. Wij hopen dat deze vernieuwende manier van onderwijs, andere opleidingen binnen het mbo kan inspireren.

### **Digitaal beter**

De hoofddoelstelling van dit innovatieproject is om een jaarlijks terugkerend onderwijsprogramma uit te voeren, gericht op het thema laaggeletterdheid. Dit onderwijsprogramma dient te passen binnen het curriculum van de opleidingen Mediavormgeving en Marketing & Communicatie. In dit innovatieproject zijn betekenisvol leren en het werken in duurzame, regionale netwerken belangrijke uitgangspunten. De tot stand gebrachte eindproducten van de studenten worden gepresenteerd en krijgen media-aandacht tijdens de jaarlijkse terugkerende 'Week van de alfabetisering'. Betekenisvol leren houdt in dat studenten werken aan echte opdrachten voor echte opdrachtgevers binnen een multidisciplinaire setting. Normaal gesproken, dat wil zeggen in het reguliere onderwijsproces, hebben studenten veelal te maken met fictieve opdrachten. De opdrachten die we vanuit dit project aanbieden zijn gerelateerd aan het thema 'laaggeletterdheid' (input vanuit de afdeling Educatie) en zijn afkomstig van bedrijven en instellingen die in de uitvoering van hun werkprocessen te maken hebben met medewerkers en/of cliënten/klanten die laaggeletterd zijn. De multidisciplinaire setting vindt zijn beslag door studenten uit verschillende maar aanverwante disciplines met elkaar op een natuurlijke manier te laten samenwerken. De projectteams bestaan voor een deel uit studenten van Mediavormgeving en voor een deel uit studenten Marketing & Communicatie. Deze teams hebben op gezette momenten overleg met Taalambassadeurs (ervaringsdeskundigen op het gebied van laaggeletterdheid), aangeleverd door de afdeling Educatie.

Het opbouwen van duurzame, regionale netwerken is een voorwaarde voor het slagen van het project. Onze doelstelling is erop gericht een netwerk te bouwen met diverse bedrijven en instellingen in de regio met wie we een duurzame relatie aan te gaan als het gaat om het verstrekken van opdrachten op het gebied van laaggeletterdheid. Dit kunnen ieder jaar weer andere opdrachten en bedrijven zijn. Hierin speelt de afdeling Educatie een belangrijke rol, omdat zij zich vanuit haar visie en missie inzet voor de preventie en bestrijding van laaggeletterdheid in de regio Groningen. De contacten die de afdeling Educatie heeft met partners zoals de gemeente Groningen, Stichting Lezen & Schrijven, klanten, organisaties en bedrijven zijn van meerwaarde om de samenwerking en de banden met deze organisaties te versterken en aan te sluiten op de vraag van de doelgroep laaggeletterden. Doordat de drie afdelingen aanvankelijk uit de eigen relatiebeheerbestanden putten bij het benaderen van bedrijven, wordt er gaandeweg een gezamenlijk bestand opgebouwd dat leidt tot een groter netwerk ten gunste van alle drie afdelingen.

### **INBURGERING**

Voor 2019 was het voor Inburgering belangrijk om te zorgen dat we break-even zouden blijven draaien. We hebben flink moeten ingrijpen in de organisatie om dit te realiseren, vooral omdat we geen concessie wilden doen aan de kwaliteit. Gelukkig is dit gelukt. We hebben vier sterren van het keurmerk gekregen en cursisten zijn erg tevreden. De grootste uitdaging is nu om te zorgen dat we een breed aanbod houden van de diverse niveaus van Inburgering. Met het verder dalen van de aantallen wordt het steeds moeilijker om homogene groepen te behouden.

We hebben in 2019 in Groningen een heel succesvolle pilot afgesloten met Werkpro voor de doelgroep analfabeten die opgaan voor de ontheffing van de inburgeringsplicht. Het traject werkt toe naar zelfredzaamheid en is afgestemd op het taalniveau en op de talenten van de cursisten en hoofdzakelijk gericht op duurzame participatie. Hierbij wordt gewerkt aan basiscompetenties, zoals zelfredzaamheid, werknemerschap en sleutelvaardigheden zoals taal en rekenen. Dit was een succesvolle samenwerking waarin de cursisten een weekprogramma hebben gevolgd met lessen in combinatie met leren op de werkvloer. In Hogeveen hebben we eenzelfde project gedaan voor met name Eritrese jongeren in samenwerking met Stark. Dit traject is verlengd voor 2020.

Naast deze trajecten hebben we in Groningen het traject 1+1=3 gedaan. Dit is een pilot voor de nieuwe inburgeringswet gericht op de Z-route, de route voor inburgering waarin we taal en werkervaring combineren met als doel zelfredzaamheid. Vooral analfabeten zitten in een dergelijk traject. Het traject hebben we samen met Lederz en de gemeente Groningen gedaan. Het traject was niet succesvol, omdat de werkomgeving bij Lederz niet aansloot bij de wensen en behoeften van deze doelgroep. Dit hadden we van te voren beter moeten inschatten. Het project is wel afgemaakt door de cursisten.

## 3.8 KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJS EN EXAMINERING

---



### 3.8.1. KWALITEITSBORGING

---

De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld. De formats voor de zelfevaluatie en de teamontwikkelplannen sluiten aan bij het toezichtskader van de Inspectie van het Onderwijs en de koersuitspraken van het Alfa-college. Ook bieden ze ruimte voor eigen ambities van de onderwijsteams. Het teamontwikkelplan is dynamisch van aard. Dat betekent dat de voortgang periodiek wordt besproken in het teamoverleg. Op basis van de voortgang kan het aangepast worden, zodat het een levend document blijft.

In het najaar van 2018 is een aantal onderwijsteams gaan werken met de methode van de stichting LeerKRACHT. Deze methode helpt onderwijsteams om systematisch te werken aan continu verbeteren op basis van kort cyclische verbeterlagen. Deze aanpak vraagt om andere instrumenten dan het traditionele instrumentarium, zoals dat tot nu toe gebruikt wordt in het Alfa-college. In het najaar van 2019 is vanuit de dienst Onderwijs en kwaliteitszorg samen met de projectleider die de methode LeerKRACHT in het Alfa-college implementeert een ontwikkeltraject geïnitieerd, dat in het voorjaar van 2020 tot een aangepast instrumentarium voor kwaliteitsborging moet leiden. Dit instrumentarium moet dan inzetbaar zijn voor zowel teams die met de methode LeerKRACHT werken als teams die dat niet doen. Met ingang van schooljaar 2019-2020 werken ongeveer 50 van de 80 onderwijsteams met de methode LeerKRACHT, die vanaf dat moment in het Alfa-college verder geïmplementeerd wordt onder de naam Krachtwerk.

## 3.8.2 ONDERZOEK DOOR DE INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

---

In juni 2019 heeft de Inspectie van het Onderwijs (inspectie) het Alfa-college bezocht in het kader van het herstelonderzoek als vervolg op het vierjarig onderzoek van 2018. Dit onderzoek richtte zich op de volgende opleidingen: Allround timmerman niveau 3 in Hardenberg, Assistent dienstverlening en zorg in Hoogeveen en Administratief medewerker niveau 2 in Groningen.

Bij de opleiding Assistent dienstverlening en zorg in Hoogeveen was het onderzoek gericht op het aspect kwaliteitsborging. De inspectie heeft geconstateerd dat dit aspect als voldoende beoordeeld kon worden, waardoor de beoordeling op het gebied Kwaliteitszorg en ambitie nu als voldoende beoordeeld is en een vervolgtoezicht is komen te vervallen.

Bij de opleiding Administratief medewerker niveau 2 in Groningen heeft de inspectie het aspect Kwaliteitsborging examinering en diplomering opnieuw onderzocht. Ook hier is nu een voldoende beoordeling gegeven, waardoor het gebied Examinering en diplomering nu voldoende scoort en een vervolgtoezicht vervalt.

Bij de opleiding Allround timmerman niveau 3 in Hardenberg heeft herstelonderzoek plaatsgevonden op het aspect Kwaliteitsborging. Hier heeft de inspectie geconstateerd dat er nog onvoldoende ontwikkelingen waren om verbetering te constateren en tot een voldoende beoordeling te komen. De opleiding heeft de opdracht gekregen om de noodzakelijke verbetering binnen een jaar te realiseren. In het najaar van 2020 komt de inspectie terug voor een herstelonderzoek.

### 3.8.3 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 2018-2019 zijn 20 audits bij diverse opleidingen op de verschillende locaties uitgevoerd. Bij deze 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. Voor een drietal opleidingen geldt dat op enkele onderliggende standaarden zelfs een beoordeling goed is gegeven.
- Op het gebied van Kwaliteitszorg en ambitie wordt ongeveer de helft van de onderzochte opleidingen nog met een onvoldoende beoordeeld, evenals vorig jaar is ook nu op standaard KA1 Kwaliteitszorg de meeste ruimte voor verbetering. Deze constatering heeft eraan bijgedragen dat steeds meer teams door middel van Kr8werk werken aan continu verbeteren. Deze ontwikkeling heeft ook een risico. Door het werken met Kr8werk is de focus van veel teams vooral gericht op het kort cyclisch verbeteren. Zoals in paragraaf [3.8.1](#) al is aangegeven wordt er gewerkt aan een nieuw instrumentarium, zodat de borging van de kwaliteit met een scope van de langere termijn weer merkbaar en navolgbaar wordt.

## 3.8.4 EXAMINERING

---

Het veranderprogramma TOP (Totaal Optimalisatie Proces) Examinering is eind 2019 geëvalueerd in relatie tot het te behalen doel en de aspecten waarbij we rekening houden om dat doel te behalen. In 2020 willen we het veranderprogramma TOP Examinering afronden en overdragen aan de lijnorganisatie. Onderstaand volgt een korte weergave van de uitkomsten van die evaluatie.

Het doel van het veranderprogramma TOP is het zorgen voor borging van examendossiers die 100% op orde zijn op basis van een vastgestelde inhoud.

Bij het werken aan deze doelstelling houden we ermee rekening dat:

1. de veranderingen moeten leiden tot een lichter en beter administratief proces (o.a. door middel van digitalisering),
2. we kennis omtrent het werken met het examineringsproces verbreden;
3. we de examenbeleidscyclus optimaliseren en borgen.

Ad 1: Een lichter en beter administratief proces Examinering

Na een aantal jaren gewerkt te hebben aan verbeteringen hebben we vastgesteld dat in het gehele Alfa-college een voldoende borging is van examendossiers als onderbouwing van uit te geven diploma's. In 2019 hebben we naast het realiseren van die borging gewerkt aan verbeteringen in het proces. Deze verbeteringen betreffen het verminderen van processtappen, verbeterde documenten, versnelling van de doorlooptijd van aanlevering van documenten en digitalisering van het proces. Alle dossierstukken zijn inmiddels gedigitaliseerd en middels experimenten werken we nu aan digitalisering van het aanleverproces van dossierstukken. Deze experimenten worden voortgezet in het jaar 2020.

Ad 2: Verbreding kennis van het examineringsproces

In 2019 is content opgeleverd voor een brede interne scholing betreffende het proces Examinering. Deze scholing betreft drie onderdelen:

- Assessoren training in theorie en praktijk
- Basis- en gevorderdentraining voor het werken met het proces Examinering
- Training van examencommissies

In het gehele Alfa-college worden deze trainingen op maat gesneden naar de wensen en behoeftes van onderwijsteams en examencommissies. De trainingen worden uitgevoerd door ons intern scholingsbureau LONT (Leren, loopbaan, ontwikkeling). Inmiddels zijn circa 200 medewerkers geschoold. In 2020 gaan we door met deze scholing.

Ad 3: Optimalisering en borging examenbeleidscyclus

Met de gerealiseerde verbeteringen betreffende examendossiers is geconstateerd dat de huidige examenorganisatie nog verder verbeterd moet worden, zodat de kwaliteit van de examendossiers en de kwaliteit van het examenproces eenvoudiger geborgd kunnen worden. Daarvoor is in het najaar van 2019 een nieuw veranderprogramma ingericht met als werknaam 'Programma herijking visie en organisatie Examinering'. In dit programma wordt gewerkt aan het realiseren van een nieuwe examenorganisatie. In deze realisatie zal ook specifiek aandacht worden gegeven aan de optimalisering en vervolgens borging van de examenbeleidscyclus.

## COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

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 examencommissie van de opleiding met betrekking tot een examen- of stagebeoordeling. Deze beroepsweg is beschikbaar voor zowel studenten in het beroepsonderwijs als in het VAVO.

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

In 2019 heeft de commissie twee beroepszaken behandeld. Eén beroep handelde over de beoordeling van een stage van een student beroepsonderwijs. De commissie heeft het beroep afgewezen, omdat de student er niet in is geslaagd aan te tonen dat de onvoldoende beoordeling van de stage op onjuiste gronden was gebeurd.

Het andere beroep was ingesteld door een VAVO-student die ageerde tegen de beoordeling van een examen. Dit beroep is afgewezen, omdat twee onafhankelijke beoordelingen van het examen hetzelfde resultaat hebben opgeleverd en de student daarom niet in staat was aan te tonen dat de beoordeling subjectief zou zijn geweest.

Tenslotte heeft de commissie geoordeeld in een bezwaar met betrekking tot een afgegeven bindend studieadvies. In tegenstelling tot wat de student stelde, had de opleiding volgens de juiste procedure gehandeld om te komen tot dit advies. Dit beroep is derhalve ongegrond verklaard.

### 3.9 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.

Voor vier opleidingen is door directeuren een verzoek ingediend om af te wijken van de wettelijke bepalingen m.b.t. de urennorm met ingang van het schooljaar 2018/2019:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruijff College, locatie Kardingerweg Groningen
- Logistiek medewerker (crebo 25371), locatie Parkweg Hardenberg
- Logistiek teamleider (crebo 25372), locatie Parkweg Hardenberg
- MBO-Verpleegkundige (crebo 25480), locatie Kluiverboom Groningen

De Studentenraad heeft aan deze afwijkingsverzoeken zijn instemming gegeven en deze opleidingen zijn per 1 augustus 2019 gestart met een afwijkend urenaantal.

## 3.10 BURGERSCHAP

---

### REGIO GRONINGEN

#### **Burgerschapscarousel**

De burgerschapscarousel heeft zich ook in 2019 verder en breder ontwikkeld. Een intensieve samenwerking met de Fit for life-coördinatoren heeft geresulteerd in een aparte FFL-module binnen de burgerschapsapplicatie. Inmiddels maakt Hoogeveen gebruik van de applicatie en is Hardenberg voornemens in het schooljaar 2020-2021 in te stappen. In september zijn de eerste gesprekken gevoerd rondom de invoering van de burgerschapscarousel op de Admiraal de Ruyterlaan. Hiervoor is een model op maat ontwikkeld dat vanaf maart 2020 wordt uitgerold.

#### **Samenwerking met partners**

We zijn trots op de samenwerking met het Groninger Forum. Dit zal in 2020 resulteren in bezoeken van alle tweedejaars studenten aan het Forum. Een andere nieuwe partner is het Scheepvaartmuseum. Een zeer geslaagd experiment waren de workshops 'Proatjesmoakers' waarin ouderen in gesprek gingen met onze studenten over heden en verleden. Deze workshop is ontstaan vanuit het Lectoraat en in samenwerking met de RUG en zorgcentrum De Pelster. Andere nieuwe workshops zijn onder andere van Amnesty International, Discriminatie Meldpunt Groningen (#metoo), werkgroep Jong in Europa, Monuta, Voetbalschool Het Verschil en Buro@RVV (smartphone in het verkeer). Reacties van studenten tijdens onze panelgesprekken op deze workshops zijn bepalend voor de continuïteit. Het aantrekken van nieuwe workshops en gastdocenten is een belangrijk onderdeel van ons werk. We willen een vernieuwend aanbod hebben en maatschappelijke ontwikkelingen volgen.

#### **Externe contacten**

Samen met een groep studenten hebben we deelgenomen aan het Prinsjesburgerfestival in Den Haag. Hiervoor was een film gemaakt over de carousel, waarmee we tweede werden in deze landelijke wedstrijd. Aansluitend hebben alle studenten een bezoek aan de Tweede Kamer gebracht.

We zijn benaderd door DUO voor het maken van een film rondom onze burgerschapsactiviteiten op de locatie Boumaboulevard. Deze film wordt gebruikt in een Webinar. Voor de leerlingen van het Praktijkonderwijs en het vso hebben we een mini-carousel georganiseerd. Dit wordt een jaarlijks terugkerende activiteit. Net als in eerdere jaren hebben we bezoeken van andere roc's gehad. Helicon Brabant en ROC van Twente hebben een dag meegelopen. De NHL Stenden had ons uitgenodigd om een middag over Burgerschap voor NHL-docenten te verzorgen. Een aantal docenten van de NHL Stenden gebruikt onze burgerschapscarousel ook voor eigen onderzoek naar burgerschap.

### REGIO HARDENBERG

#### **Economische dimensie**

Ook dit jaar is er weer samengewerkt met de gemeenten Hardenberg en Coevorden. Samen met beide gemeenten hebben we in februari het programma voor deze burgerschapsdag ingevuld. De dag was gevuld met allerlei workshops, die werden gegeven door verschillende bedrijven en instanties die iets met geld te maken hebben. Hierbij

valt te denken aan: notarissen, schuldhulpverlening, ervaringsdeskundigen, woningstichtingen, TeamAlert, enz. Studenten hebben een voorstelling van theatergezelschap Playback bezocht. Deze voorstelling ging over hoe verschillende jongeren verschillend omgaan met geld.

### **Politieke dimensie**

Zo'n zeshonderd studenten bezochten in maart het gemeentehuis in Hardenberg. In de raadzaal gingen ze met elkaar in debat. Er werd stevig gedebatteerd over door hen zelf 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 terugkerend 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**

Deze burgerschapsdag in april staat in het teken van diversiteit. Voor leerjaar 1 staat er onder andere een voorstelling van theatergezelschap Playback gepland. De voorstelling 'Count me in' gaat over alle verschillen die er kunnen zijn tussen jongeren. Voor leerjaar 2 is er een samenwerking met Sociaal werk De Stuw en InBeeld. Verschillende scholen in de gemeente Hardenberg schenken in deze week aandacht aan het onderwerp diversiteit. De film 'Anders' is door De Stuw en InBeeld naar Hardenberg gehaald en draait in deze week voor de scholen in de bioscoop in Hardenberg.

### **Levensbeschouwing (LEVO)**

De tweedejaarsstudenten hebben in november aandacht besteed aan levensbeschouwelijke vorming. In april brachten zij een bezoek aan kamp Westerbork. De studenten hebben hier een rondleiding van een gids gehad en het bijbehorende museum bezocht. In de opdracht die de studenten na afloop van de dag hebben gemaakt, hebben zij teruggeblikt op de dag en hebben zij zich verder verdiept in de Tweede Wereldoorlog.

### **Vitaal**

De dimensie Vitaal kreeg in Hardenberg op gevarieerde wijze vorm en inhoud. Er zijn workshops en quizzen gehouden over gezonde voeding, studenten hebben een eetdagboek bijgehouden en in kaart gebracht hoeveel uren ze besteden aan werken, bewegen, roken en drinken. Verder kwamen in verschillende activiteiten de voordelen van een gezonde leefstijl aan de orde. Veel beroepen op mbo-niveau kennen een behoorlijk fysieke belasting. Met het feit dat mensen steeds langer moeten doorwerken, is het kunnen volhouden en aankunnen van werk steeds belangrijker voor werknemers.

Zowel eerste- als tweedejaarsstudenten hebben in het kader van burgerschap meegedaan aan twee sportdagen. In groepsverband konden studenten meedoen aan verschillende balsporten en een achtkamp.

## **REGIO HOOGVEEEN**



## **Nieuwe lesmethode**

In het voorjaar van 2019 zijn de docenten burgerschap in Hoogeveen tot de conclusie gekomen dat het boek dat zij een aantal jaren terug ontwikkeld hebben, om verschillende redenen toe was aan een update. De wens om te vernieuwen bleek alleen al vanwege de benodigde tijdsinvestering niet haalbaar. Vandaar dat op zoek is gegaan naar een methode die past bij onze visie, onze manier van werken, voldoende ruimte overlaat voor aanpassing aan de verschillende opleidingen en groepen en die actueel gehouden wordt. Die hebben we gevonden in de methode 'De maatschappij dat ben jij', een methode met veel aanvullend (keuze-)materiaal.

Het schooljaar 2019-2020 zijn we in het eerste leerjaar hiermee begonnen en tot nu toe bevalt dit prima. Er is ook goed contact met de uitgever die geregeld feedback bij ons komt halen ter aanvulling en verbetering van de methode.

## **Burgerschapsprogramma**

Om burgerschap meer geïmplementeerd te krijgen in de opleidingen, hebben een aantal docenten burgerschapstijd gevraagd en gekregen van het management om hiermee aan de slag te gaan. We verwachten in de loop van het schooljaar de eerste resultaten en good-practices te kunnen benoemen en hopen dit naar de andere opleidingen te kunnen uitbreiden.

## **Activiteiten**

Naast het reguliere programma burgerschap en de gastlessen hebben in Hoogeveen o.a. de volgende activiteiten plaatsgevonden:

- Bij de gemeenteraadsverkiezingen is geëxperimenteerd met een stembureau op school. Hier werd helaas te weinig gebruik van gemaakt om er een vervolg aan te kunnen geven. Dit kwam mede doordat veel studenten en medewerkers niet in Hoogeveen zelf wonen.
- In december heeft in samenwerking met de Rabobank en BNN een colлетour plaatsgevonden op de Voltastraat. De kantine zat vol en de studenten konden veel vragen. Dit was erg leuk en de studenten waren heel enthousiast. Zo mogelijk voor herhaling vatbaar dus.
- Omdat er dit jaar geen activiteitenweek was op de locaties in Hoogeveen zijn er zowel in het voorjaar als in het najaar themadagen geweest. Organisatorisch een hele klus om twee keer een programma te maken voor ongeveer 1300 studenten. De applicatie waarmee de studenten zich kunnen inschrijven voor workshops werkt steeds beter. Deze willen we ook graag gebruiken voor de registratie van andere activiteiten en resultaten.

## 3.11 CHRISTELIJKE IDENTITEIT

---

### JAARTHEMA

Voor het schooljaar 2018-2019 is #Veerkracht geformuleerd als jaarthema. Studenten en medewerkers worden uitgedaagd om na te denken over veerkracht en tegenslag. Om met het jaarthema aan de slag te gaan, hebben alle medewerkers een mooi vormgegeven boekje gekregen met teksten, kunstwerken, activiteiten en filmtips. De vormgeving en prachtige illustraties werden ook dit jaar weer verzorgd door collega's en studenten van het Open Atelier.

### VIERINGEN EN BIJZONDERHEDEN OP LOCATIES

De diverse vieringen hebben in de loop van het jaar op alle locaties een eigen vorm en inhoud gekregen. Hieronder noemen we een paar voorbeelden.

- Op de locatie Boumaboulevard was een gezamenlijk paasontbijt voor medewerkers met muziek, inspiratie en gesprek rond het thema 'Een nieuw begin'. Ook op de locatie Admiraal de Ruyterlaan werd het paasfeest met een gezamenlijk ontbijt voor studenten en medewerkers gevierd.
- Voor het eerst is rond Pinksteren een inspiratieontbijt gehouden voor studenten in Hogeveen. Studenten en medewerkers verzamelden zich op de gangen voor een fijn ontbijt. Speciaal voor deze gelegenheid zijn placemats gemaakt waarop studenten het Pinksterverhaal konden lezen. Twee verhalenvertellers gingen door de gangen en zorgden voor een inspirerend verhaal.
- Op de locatie Boumaboulevard is het Suikerfeest gevierd. Onderdeel hiervan was een excursie naar de moskee in Groningen voor docenten en medewerkers. Deze excursie gaf de gelegenheid om 'in ontmoeting' te komen met culturele diversiteit. Op school werd het Suikerfeest gevierd met allerlei zoetigheden en informatieve aandacht. Ook op de locatie Admiraal de Ruyterlaan werd op deze wijze vorm en inhoud aan het feest gegeven. Aansluitend bij een van de speerpunten van de identiteitscommissie, namelijk de organisatie van de vieringen meer door teams te laten verzorgen, hebben een aantal collega's van de afdeling Educatie daar het Suikerfeest verzorgd.
- In oktober vierden we op meerdere locaties tijdens 'Diversity Day' dat *iedereen anders* is. Diverse maatschappelijke organisaties uit Groningen waren uitgenodigd op de locatie Boumaboulevard en waren aanwezig met stands. Studenten konden daar gedurende de dag met hen in gesprek komen. Ook werden er workshops en een film aangeboden. Speciaal voor alle medewerkers en docenten was er aan het eind van de dag een cabaretvoorstelling rondom dit thema, verzorgd door Soula Notos. Op de locatie Admiraal de Ruyterlaan werd deze dag voor het eerst door de gelegenheidswerkgroep Diversiteit georganiseerd. Naast de gebruikelijke markt met informatiestandjes in de centrale hal verzorgden zij voor een diverse mix van studenten van het schakeljaar en techniek vier workshoprondes, waarbij studenten elkaar o.a. tijdens het sporten, koken en het maken van vogelhuisjes beter hebben leren kennen.
- Voor de eerste keer hebben we in Hardenberg gedurende de week voor kerst een hoekje gecreëerd waar studenten een lampje aan konden doen voor mensen die zij missen. Dit voorzag duidelijk in een behoefte. De kerstviering in Hardenberg bestond verder uit een gezamenlijke start met een verhalenverteller, gevolgd door allerlei activiteiten binnen de eigen afdelingen, waarna een gezamenlijke afsluiting volgde.
- In de aanloop naar kerst zijn er op de locatie Boumaboulevard in samenwerking met een groep studenten een aantal activiteiten uitgezet waaronder een 'foute kersttruien dag', de 'kerstwensenboom' en een 'maak je eigen

kerstfoto'. Daarnaast was er een lesbrief ontwikkeld rondom advent. Docenten konden deze lesbrief inzetten tijdens de mentorles. In de week van kerst vonden er diverse kerstvieringen in de klassen plaats met input vanuit het Schoolpastoraat. Een bijzondere vermelding is dat door de klassen van opleiding Interieur een bedrag van ruim 1.300 euro is opgehaald voor Sheltersuit. We sloten de periode af met een kerstviering voor het personeel op donderdagmiddag.

- Op de Admiraal de Ruyterlaan genoten medewerkers en studenten van een heerlijke kerstlunch in de centrale hal en het schoolrestaurant, waarna de teams vrij waren om met de eigen klassen op eigen wijze aandacht aan het kerstfeest te besteden. Het goede doel kozen we dit jaar dicht bij huis; medewerkers en studenten zamelden volgens een boodschappenlijstje producten in voor de Groningse Voedselbank.
- In Hoogeveen is de kerstversiering in de school dit jaar voor het eerst verzorgd door studenten van het projectbureau AlfaDOET!

## RUST, RUIMTE EN REFLECTIE

In 2019 hebben ruim tachtig medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid om twee dagen op retraite te gaan in het stiltecentrum van de Benedictijnse broeders in de St.-Willibrordsabdij bij Doetinchem. Het blijft een waardevol aanbod om medewerkers de ruimte te geven om even uit de dagelijkse hectiek te stappen en even niets te moeten. Tevens is er een groep studenten van de opleiding Dienstverlening op excursie geweest naar het stiltecentrum. Zij hebben ook een rondleiding gehad in de abdij. Ook kunnen zowel studenten als medewerkers terecht bij de pastores op de diverse locaties en maken zij van deze mogelijkheid steeds meer gebruik.

## EN VERDER ...

... valt op dat steeds meer studenten hun weg weten te vinden naar de schoolpastor op de Kluiverboom, Kardingerweg en het Kardingerplein door verwijzingen van klasgenoten.

... is op dezelfde locaties bij studenten veel vraag naar gesprekken met de pastor. Veel gesprekken gaan over rouwverwerking, maar ook over suïcide. De schoolpastor gaat laatstgenoemd thema nader verdiepen, ook in het kader van de Veilige school.

... is de identiteitshoek op de locatie Voltastraat verplaatst van de hal naast het schoolrestaurant en naar aanleiding daarvan opnieuw ingericht met onder andere een nieuw spandoek.

... is er in Hardenberg een projectplan gemaakt en ingediend voor de aanvraag van een Soulmate, een kleine, individuele bezinningsplek. Dit als aanvulling op de stilte ruimte die in 2017 is gerealiseerd, maar waar naar verhouding weinig gebruik van gemaakt wordt door studenten.

... wordt er in Hardenberg ook nagedacht over hoe identiteitsactiviteiten vorm en inhoud kunnen krijgen vanuit onderwijsteams en studenten, bijvoorbeeld door ze onder te brengen bij projectenbureau AlfaDOET! of door ieder team een project te laten adopteren.

## 3.12 MAATSCHAPPELIJK ACTIEF IN DE REGIO

---

### REGIO GRONINGEN

Samen met Noorderpoort, sportcentrum Plaza Sportiva en FC Groningen heeft het Alfa-college de Ultimate Run door Europapark georganiseerd: de Ultimate Run is een leuk en uitdagend hindernisparcours van vijf km rondom het Europapark in de stad Groningen, georganiseerd door sportdocenten van het Alfa-college. De Ultimate Run is voor iedereen en deelname is gratis.

Healthy Ageing Week: van vier tot dertien oktober 2019 organiseerde de gemeente Groningen samen met bedrijven en scholen rondom het Europapark de Healthy Ageing Week. Mentale gezondheid was deze keer het thema.

Ruim veertig kinderen onder de armoedegrens zijn gratis geknipt door studenten van het Alfa-college. Inwoners met een stadjerspas konden hiervan gebruik maken. De stadjerspas geeft inwoners met een laag inkomen korting op activiteiten en producten. Deze actie is mogelijk gemaakt door de samenwerking tussen het Alfa-college en de gemeente Groningen.

De schoolkantines van het Alfa-college vallen in de prijzen door het opzetten van de gezonde kantine. De kantine van de Kluiverboom wordt gewaardeerd met een Gouden Schaal en de locaties Boumaboulevard, Admiraal de Ruyterlaan en Kardinging ontvingen een zilveren exemplaar. Daarnaast kregen ook de schoolkantines van het Alfa-college in Hoogeveen en Hardenberg een zilveren schaal in 2019 overhandigd. Een gouden schaal betekent onder andere dat het aanbod in de kantine en automaten voor minimaal tachtig procent voldoet aan de Richtlijnen Gezondere Kantines.

Het Alfa-college organiseerde in samenwerking met Rijnland Instituut een verwendag voor veertig vrouwen uit de gemeente Midden-Groningen die onder de armoedegrens leven. Op de locatie Kluiverboom van het Alfa-college werden deze dames door studenten en medewerkers van Uiterlijke verzorging, Haarverzorging en de Horeca-opleidingen in de watten gelegd. Zo kregen de vrouwen een knipbeurt, een schoonheidsbehandeling en een lunch en deden ze mee aan een creatieve workshop.

Het Alfa-college heeft het vignet Gezonde School behaald. Dit vignet is een kwaliteitskeurmerk voor scholen die werken aan het verbeteren van de gezondheid van studenten. Met het vignet Gezonde School voldoet het Alfa-college aan de kwaliteitscriteria die zijn opgesteld door onder andere het Voedingscentrum, de Koninklijke Vereniging van Leraren Lichamelijke Opvoeding (KVLO) en het Trimbos-instituut. De Gezonde School is een initiatief van de ministeries Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SWZ), Economische Zaken (EZ) en Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW).

### REGIO HARDENBERG

Internationale Vrouwenweek, thema Heldinnen: Studenten MZ hebben een expositie gemaakt rondom het thema Heldinnen. Studenten Pedagogisch werk hebben een heldinnenmiddag georganiseerd voor kinderen in de bibliotheek.

Voor de Special Olympics van de gemeente Hardenberg organiseerden studenten Maatschappelijke zorg (MZ) verschillende activiteiten voor mensen met een verstandelijke beperking en studeerden ze samen met cliënten van de Baalderborg de opening van het evenement in. Ook maakten de studenten alle lunchpakketten en deelden deze uit aan alle sporters en aan de leden van de organisatie.

In de Week van de Toegankelijkheid was het thema bewustwording en ervaren wat het is om te moeten leven met een beperking. Studenten organiseerden een Blind Belevingsdiner en ontwierpen een speciale route door het LOC+ gebouw met verschillende hulpmiddelen. Studenten van de opleiding Detailhandel deden onderzoek naar de toegankelijkheid van de winkels in het centrum van Hardenberg.

Studenten MZ en Inburgering hebben een paar keer samen een koffiemoment gehad, bedoeld voor de studenten van Inburgering om vaker Nederlands te spreken en contact te hebben met Nederlandse jongeren.

Alle opleidingen hebben activiteiten rondom Kerstmis georganiseerd en daarmee geld ingezameld voor een goed doel. Ook werd er voor studenten Inburgering een kerstviering georganiseerd.

## REGIO HOOGEVEEN

Studenten van de opleiding Welzijn hebben een basisschool geholpen die na een brand minder lokalen tot hun beschikking hadden. Zij hebben activiteiten georganiseerd voor deze kinderen, ter vervanging van enkele lessen.

Elk jaar neemt de opleiding Uniformberoepen deel aan de Hoogeveense Cascaderun. Tijdens deze sportieve run door Hoogeveen hebben de studenten een coördinerende taak op meerdere gebieden zoals toezicht, verlenen van hulp en assisteren bij waterposten.

Leerlingen van RSG Stad en Esch in Meppel, met belangstelling voor de opleidingen Transport en Logistiek en Motorvoertuigen, konden een aantal middagen voor praktijklessen terecht bij het Alfa-college in Hoogeveen, locatie de Stroom. Stad en Esch beschikte op dat moment niet over de juiste faciliteiten om het volledige onderwijsprogramma voor deze opleidingen uit te voeren.

### *Overige activiteiten*

- Studenten van de opleiding Uiterlijke verzorging hebben meegeholpen bij de verwenmiddagen bij NNCZ en Treant.
- Studenten van de opleiding Uiterlijke verzorging verzorgen wekelijks de kapsels van de medewerkers van STARK
- Studenten van de opleiding Dienstverlenende beroepen hebben meegeholpen bij Sinterklaas-activiteiten in de gemeente Hoogeveen. De activiteiten die deze studenten uitvoeren vinden plaats onder de naam 'AlfaDOET!' Ook hebben studenten van deze opleiding de Hoogeveense bibliotheek ondersteund bij allerlei activiteiten m.b.t. de kinderboekenweek.
- Studenten Bouwkunde hebben actief meegewerkt aan La Dolce Drenthe Festival op 10 en 11 april.

### 3.13 SOCIALE VEILIGHEID

---

Het doel voor 2019 was om zoveel mogelijk te blijven handelen volgens de kadernotitie die in 2018 rondom sociale en fysieke veiligheid was opgesteld. Daarnaast had de brede regiegroep Veilige School de wens uitgesproken om in 2019 de protocollen rond de Veilige School zo te wijzigen dat ze ook geschikt zijn voor het goed afhandelen van meldingen over onveiligheid van de medewerkers. Twee andere geformuleerde aandachtspunten betroffen de veiligheid op de buitenlocaties en het opstellen van een draaiboek voor de Diversiteitsdag.

De belangrijkste activiteit van het jaar is altijd het beschrijven en bespreken van de gemelde incidenten van het afgelopen schooljaar. Deze incidenten worden geordend via de categorieën van een digitaal registratiesysteem. Op grond van deze geregistreerde incidenten van het schooljaar 2018-2019 is in 2019 een uitvoerig verslag gemaakt: *Veilige School, schooljaar 2018-2019*. Dit verslag is ook gemaakt om onszelf te helpen om meer te gaan werken met de PDCSLA-cyclus. Waarbij de S staat voor *share* en de L voor *learn*. De geleerde lessen komen ruim aan bod in dit verslag over het schooljaar 2018-2019. Een en ander is besproken in de brede regiegroep Veilige School alsook met het College van Bestuur, de Ondernemingsraad en de Studentenraad. De belangrijkste punten daaruit zijn: een lichte stijging binnen de categorie 'dreigen met fysiek en verbaal geweld' (locatie Kluiverboom), een stijging binnen de categorie 'vechten-spontaan' (locatie Admiraal de Ruyterlaan), een daling op de Boumaboulevard van de incidenten binnen deze categorie en tenslotte een stijging binnen de categorie 'gebruik van (hard)drugs' bij de locatie in Hardenberg.

De speerpunten per locatie zijn in het verslag *Veilige School, schooljaar 2018-2019* geëvalueerd en opnieuw geformuleerd. Zo wordt op de Kluiverboom doorgedaan met de trainingen 'Pedagogische aanpak grensoverschrijdend gedrag van studenten' en is op de locatie van de Boumaboulevard in het kader van verbeteren van de sfeer en de gezelligheid een nieuwe personeelskamer ingericht. Vanuit de Admiraal de Ruyterlaan is het initiatief gekomen om een protocol voor fysiek ingrijpen op te stellen in verband met de stijging binnen de categorie 'vechten-spontaan'. Ook is besloten om groepen anderstalige studenten die meer incidenten veroorzaakten minder te concentreren op één locatie. In Hardenberg wordt samengewerkt met de politie en de gemeente om het drugsgebruik en de handel in drugs aan te pakken.

Er zijn in 2019 geen meldingen gedaan bij de landelijke klachtencommissie voor Christelijk Onderwijs op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie en andere zaken.

Het protocol rondom fysiek ingrijpen is inmiddels breed in het Alfa-college besproken op de vergaderingen van de Veilige School. De constatering was dat fysiek ingrijpen niet altijd is te voorkomen. Daarom is het goed dat we ons handelen in deze zaak tegen het licht houden, eventueel noodzakelijk fysiek ingrijpen juridisch zoveel als mogelijk kunnen verantwoorden en optimaal samenwerken met de security hosts en de medewerkers van de facilitaire dienst.

#### MELDINGEN VAN MEDEWERKERS OVER ONVEILIGHEID

Deze meldingen van medewerkers komen voornamelijk terecht bij de externe vertrouwenspersonen. Ook in 2019 was dat het geval. Ook blijven er dergelijke meldingen binnenkomen bij de (interne) coördinatoren Veilige School. In de vergaderingen is dit thema daarom, volgens afspraak, breed besproken met de medewerker Gezonde school en de HR-medewerkers. De directeur Bedrijfsvoering, de regiodirecteur Veilige School en de adviseur Veilige School werken aan een afwegingskader dat de-escalatie en veiligheid ten behoeve van conflicten tussen medewerkers onderling of

tussen medewerkers en leidinggevenden verbetert. De rol van de HR-medewerkers zal mogelijk geherformuleerd worden, zodat ook zij steun kunnen bieden aan medewerkers. Hopelijk zal dit proces in 2020 worden afgerond. In dit kader is ook de klokkenluidersregeling weer nieuw leven ingeblazen op de vergaderingen van de Veilige School.

## ANDERE VOORNEMENS VOOR 2019

Zoals gepland is er nu een draaiboek voor de Diversiteitsdag ontwikkeld door de adviseur Veilige School. Hierdoor hebben we opnieuw gesproken over wat een juist tijdstip in het jaar is om de Diversiteitsdag te vieren. De locaties werden en worden daarin vrij gelaten. We blijven natuurlijk wel doorgaan met het vieren van de diversiteit op het Alfa-college.

Tenslotte wilden we in 2019 aandacht besteden aan de veiligheid op de buitenlocaties. Ondanks de aanwezige goede wil is het ons niet gelukt om de bestaande checklist hiervoor te concretiseren, wel was er blijvende aandacht voor de bestaande (on)veilige situaties. De onderwijslocatie van Educatie aan het Hoendiep in Groningen is opgeheven en is er veel aandacht voor de nieuwe locatie aan de Atoomweg in Groningen.

## OVERIGE GESPREKSONDERWERPEN EN ACTIVITEITEN

Onze innovatie-aanvraag voor het samenwerkingsproject met de politie op het gebied van cybercrime is goedgekeurd door het College van Bestuur en we hebben daarom vanaf 1 augustus 2019 hiervoor een projectleider aangesteld. Op de Boumaboulevard zijn we gestart met het uitvoeren van een proef. Spraken we in het jaarverslag van 2018 nog over cybercrime, inmiddels is gekozen voor een naam die meer aansluit bij de doelstelling namelijk 'digital awareness'.

Het gedeeltelijk verbod op gezichtsbedekkende kleding dat per 1 augustus 2019 is ingegaan, was reeds eerder besproken. We hebben dit verbod reeds in ons studentenstatuut en in onze locatiegidsen vermeld. Het pastoraat heeft zich in 2019 bereid verklaard om communicatietips te maken voor het geval dat er sprake zou zijn van eventuele noodzakelijke handhaving. Voor het Alfa-college is het van belang dat bij de handhaving respect en gelijkwaardigheid centraal staan.

Kluisjescontrole heeft plaats gevonden op de locatie van de Boumaboulevard. Onze vermoedens werden niet bevestigd: er waren geen drugs aanwezig in de kluisjes.

Met betrekking tot de landelijk vernieuwde 'meldcode bij signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling' hebben we gemerkt dat er bij dit onderwerp veel overlap is met de tweedelijns begeleiding van het Loopbaancentrum (LBC). Als er een melding is pakken wij van de Veilige School het wel op, maar geven de zorg voor de student zo spoedig mogelijk door aan de aandachtsfunctionaris voor verdere afhandeling en begeleiding.

Het 'protocol camerabeelden bekijken' is verruimd. Ook de coördinator Veilige School en de facilitair managers van de locaties mogen nu de beelden bekijken, naast de Functionaris gegevensbescherming.

De samenwerking met de gemeentes en de politie blijft goed. Op het gebied van drugs, criminaliteit en zorgwekkend gedrag zijn de lijntjes kort. En landelijk is er een handelingskader 'hoe te handelen bij dreiging' ontwikkeld met alle belanghebbende partijen als politie, landelijke en gemeentelijke overheden en het onderwijs. Helaas heeft de gemeente Groningen onze aanvraag om hulp van Buitengewoon opsporingsambtenaren bij handhaving van het rook-en blowerbod afgewezen.

We zijn tevreden over de hoeveelheid en de kwaliteit van het werk dat in 2019 weer is verricht voor de Veilige School. Er zijn belangrijke initiatieven getoond en de doelstellingen van 2019 zijn gehaald of worden afgerond in 2020.

In 2020 blijven we aandacht besteden aan de drie zorgpunten die geformuleerd zijn op basis van de hierboven genoemde meldingen.

Een nieuwe doelstelling voor het gehele Alfa-college is de aanpak van handel en gebruik van soft- en harddrugs. Deze aanpak is urgenter geworden door het nieuwe rookverbod. Hierbij kunnen we leren van de gemeentelijke aanpak in Hardenberg en hopen we dat ook andere gemeenten ons willen ondersteunen bij het signaleren. Daar de handel in drugs (landelijk) regelmatig gepaard gaat met andere criminaliteit zijn we er extra alert op, mede gezien de signalen van de zogenaamde ondermijning die ons bereiken vanuit de grote steden. Het Alfa-college wil daarom beter signaleren op het gebied van drugs.



## 3.14 INTERNATIONALISERING

---

Het jaar 2019 stond in het teken van een nieuw strategisch plan Internationalisering en, op basis van een aantal lean-sessies, de internationale aanmeldprocedures effectiever, leaner en digitaal te maken.

De leden van het Strategisch en Operationeel platform Internationalisering hebben in 2019 meegewerkt aan het tot stand komen van het nieuwe strategisch plan Internationalisering dat van 2019 – 2023 loopt. In het nieuwe strategische plan Internationalisering ‘Samen internationaal leren’, gaan we uit van de drie koersuitspraken van het Alfa-college, waarbij er nadruk wordt gelegd op internationale competenties, op een Leven Lang Ontwikkelen, op mondiale maatschappelijke uitdagingen als energietransitie, voedselvoorziening, klimaatverandering, leefbaarheid, diversiteit en migratie, op de multiculturele samenwerking, op de versterking in de regio, op duurzaamheid in reizen, maar ook in het onderhouden van contacten met onze partners. Tenslotte speelt inclusie een grote rol, gelijke kansen voor iedereen is cruciaal.

Naar aanleiding van de lean-sessies is een digitaal systeem ontwikkeld voor onze procedures, van aanmelding tot het inleveren van alle documenten na een bezoek en/of stage in het buitenland. Ook was 2019 het jaar waarin we onze begrotingssystematiek hebben veranderd. De Erasmussubsidie, die via een schooljaar loopt, is in 2019 parallel gaan lopen met de begroting van het Alfa-college die volgens kalenderjaren loopt.

### STRATEGISCH EN OPERATIONEEL PLATFORM INTERNATIONALISERING

Het Strategisch platform heeft daarnaast veel aandacht besteed aan de begroting voor 2020 inclusief de formatie voor de contactpersonen Internationalisering. De contactpersonen zijn geïnformeerd over de Vocational Centers of Excellence en acties en activiteiten vanuit de Europese commissie.

Het Operationeel platform heeft in 2019 veel aandacht besteed aan het inrichten van het digitale systeem en het ‘lean’ maken van de procedures. Tevens was er grote inzet om de internationale stagemarktweek in november tot een succes te maken.

### ACTIVITEITEN

Het project ‘Young talents’, vanuit Finland gecoördineerd, is in 2019 na een periode van twee jaar samenwerken beëindigd. De eindrapportage werd goedgekeurd en het project werd ook financieel afgerond. Ook is een samenwerkingscontract, een ‘Memorandum of Understanding’, getekend tussen MCast, een school op Malta, en het Alfa-college voor verdere samenwerking en uitwisseling. Tevens is er een samenwerkingscontract getekend met een school in Frankrijk, Najac, waardoor er op een structurelere basis uitwisseling, stage en professionalisering van docenten en studenten plaats gaat vinden.

In oktober 2019 hebben de leden van het Operationeel platform, medewerkers van onze dienst Financiën en Onderwijs en Kwaliteitszorg met het onderwerp internationalisering in hun portefeuille, een bezoek aan Brussel gebracht om aanwezig te zijn bij de EURegionsweek, waar o.a. vele Europese projecten zijn gepresenteerd. Tevens is Neth-ER, het Huis van de Provinciën en de Europese Commissie bezocht.

Ook in 2019 zijn de INNOTECS ([www.innotecs.eu](http://www.innotecs.eu)) en EfVet-bijeenkomsten bezocht. Tijdens de INNOTECS-bijeenkomst, gericht op Techniek, zijn nieuwe contacten gelegd en zijn ervaringen uitgewisseld. Hetzelfde gold voor het bezoek aan de jaarlijkse EfVet-conferentie, waarbij veel Europese mbo-scholen hun ervaringen uitwisselen en contacten leggen dan wel versterken.

In de week van 25 november vond weer de internationale stagemarkt plaats op alle locaties en in alle regio's van het Alfa-college. Veel stageorganisaties uit Nederland en daarbuiten hebben zich in deze week weer gepresenteerd aan de studenten en medewerkers.

Net zoals andere jaren zijn er verschillende uitwisselingsprogramma's, stages en professionaliseringsbezoeken geweest in Spanje, Ierland, Groot Brittannië, Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk, Kroatië, Bosnië, Portugal, Finland, België, Hongarije, IJsland, Italië, Malta en ook met verschillende gebieden buiten Europa, zoals Nepal, Gambia, Indonesië, Canada, Nieuw Zeeland, Zuid Afrika, Aruba, Curaçao, Suriname en Nepal. Aan deze programma's hebben zowel studenten van niveau 2, 3 als 4 meegedaan. Daarbij speelden de keuzedelen ook een rol bij de mobiliteiten in het buitenland, zoals het keuzedeel Duits, skiën of outdoor.

In 2019 was er ook weer sprake van inkomende mobiliteit. Studenten en medewerkers uit landen als Groot Brittannië, Finland, Spanje, Italië, Malta en Duitsland zijn bij ons op bezoek geweest. Ze hebben lessen gevolgd, sommige diensten zoals Marketing en Communicatie bezocht en met studenten en docenten ervaringen uitgewisseld.

Ook hebben we opnieuw bezoek gehad van twee Amerikaanse collega's i.v.m. een uitwisselingsprogramma tussen Nederland en Amerika. Als tegenbezoek hebben onze collega's hun collega's in Amerika bezocht. Het bezoek bestond uit les- en bedrijfsbezoeken en het leren kennen van de omgeving met culturele uitstapjes.

## MOBILITEIT

In 2019 zijn studenten en medewerkers voor stage, excursie, professionalisering, uitwisseling of voor de opleiding naar het buitenland geweest.

### MOBILITEIT STUDENTEN EN MEDEWERKERS BINNEN EUROPA, GESUBSIDIEERD ONDER ERASMUS PLUS

Jaar	Deelnemers	Medewerkers
2016	281	72
2017	356	89
2018	269	52
2019	220	27

### MOBILITEIT STUDENTEN BINNEN EN BUITEN EUROPA, NIET-GESUBSIDIEERD

jaar	binnen Europa	buiten Europa	totaal
2017	173	53	226
2018	999	26	1025
2019	596	39	635

### MOBILITEIT MEDEWERKERS BINNEN EN BUITEN EUROPA, NIET-GESUBSIDIEERD

Jaar	binnen Europa	buiten Europa	totaal
2017	24	11	35
2018	86	6	92
2019	171	6	177

## I-CNN EN CATCH

Het Consortium I-CNN, bestaande uit Landstede, ROC Friese Poort en Alfa-college, heeft in 2019 opnieuw een gezamenlijke aanvraag ingediend voor Call 2019. Het resultaat van deze aanvraag was dat we als consortium weer een subsidie voor studenten en voor medewerkers ontvangen hebben.

De eindrapportage van Call 2017 is eind 2019 goedgekeurd, waardoor Call 2017 inhoudelijk en financieel werd afgesloten.

In september kwamen de Colleges van Bestuur en directeuren met portefeuille Internationalisering weer samen tijdens een overleg. Er is o.a. gesproken over de kanteling bij internationalisering, genoemd vanuit Brussel en mbo-raad, waarbij er meer samengewerkt gaat worden in de regio en op meer bijeenkomsten de internationale insteek bekeken gaat worden.

CATCH, het andere samenwerkingsverband waarin het Alfa-college samenwerkt met andere roc's heeft een wijziging ondergaan. Het ID-college en ROC West-Brabant zijn gestopt. Daarvoor in de plaats zijn Landstede, ROC Amersfoort en ROC Aventus aangesloten. ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen en het Da Vinci college sluiten de rij als oudgedienden, samen met het Alfa-college. Tijdens de overleggen in 2019 stonden examinering in het buitenland, keuzedelen, digitalisering, tweetalig onderwijs, strategie, kanteling binnen Internationalisering, samenwerking met partners in het buitenland en procedures op de agenda.

## INNOVATIE

Er zijn in 2019 twee innovatieve Erasmus Plus projecten goedgekeurd, te weten een project bij de afdeling Hout en Meubel in Groningen en een project Internationalisering breed. Bij beide projecten is Finland de coördinator en het Alfa-college partner. De projecten duren twee jaar en zijn per 1 september gestart.

De andere drie innovatieve projecten die het tweede jaar ingingen zijn 'Tracktion' dat zich bezighoudt met alumnibeleid, 'ECVET for IT', een project in Hardenberg dat onderdelen van ICT-opleidingen in verschillende landen met elkaar vergelijkt met de intentie om na het project studenten uit de verschillende projectlanden te laten kiezen in welk projectland ze een module willen gaan volgen en 'Smart Energy Management' (SEM) dat op de Admiraal wordt uitgevoerd met als doel de opgedane kennis rond dit thema te vergroten en te delen met studenten en docenten in de verschillende projectlanden.

Tenslotte speelt het Alfa-college ook een rol in het Interreg Europe project 'ECOOL', waarbij er samengewerkt wordt met de Hanzehogeschool en partners uit verschillende Europese landen. Het project duurt in totaal vijf jaar en heeft als thema Ondernemerschap.

A photograph of two men in a laboratory setting. The man on the right is using a pipette to transfer liquid into a small glass vial. Both men are wearing grey polo shirts and are looking down at a document on the table. The background shows laboratory equipment like a microscope and a computer monitor.

PERSONEEL

## 4.1 STRATEGISCH PERSONEELSPLAN

---

Met strategische personeelsplanning hebben we een instrument in handen om zicht te krijgen en te houden op het huidige personeelsbestand in kwantitatieve en kwalitatieve zin, met oog op het gewenste bestand voor de toekomst. Daarbij hanteren we een scope van drie tot vijf jaar.

In 2019 hebben alle adviseurs HRM hun deskundigheid op dit thema aangescherpt en na de zomervakantie is gestart met SPP-trajecten in alle regio's.

Binnen de SPP-trajecten onderzoeken de leidinggevenden wat nodig is om hun medewerkers ook in de toekomst inzetbaar te laten zijn met het oog op verwachte externe en interne ontwikkelingen. Zij reviewen in dit kader hun teams en de afzonderlijke medewerkers. Dit geeft leidinggevenden handvatten om bewust te sturen op (toekomstige) inzet van medewerkers. Binnen Bedrijfsvoering is eveneens een start gemaakt met SPP. Dit heeft o.a. geleid tot een profiel van de adviseur van de toekomst. In 2020 zullen de resultaten van alle trajecten op een geaggregeerd niveau binnen het Alfa-college worden samengevoegd met als doel meer inzicht te krijgen in de benodigde strategische hrm-instrumenten.

Analoog aan de review van medewerkers in de regio's en bij Bedrijfsvoering, is ook een personeelsreview uitgezet op managementniveau. De uitkomsten geven input voor het leiderschapsprogramma en hebben aanleiding gegeven voor een kweekvijverprogramma voor potentiële leidinggevenden.

Momenteel kent het Alfa-college nog weinig tot geen moeilijk vervulbare vacatures. Toch merken we dat het lastiger wordt, zeker voor generieke vakken en specialisaties in de techniek.

In 2020 wordt daarom aangesloten bij de subsidieprogramma's Regionale Aanpak Lerarentekort en Personeelstekort (RAL en RAP). Hiermee slaan we op regionaal niveau de handen ineen om de dreigende personeelstekorten in het onderwijs het hoofd te bieden. Daarnaast gaan we onze arbeidsmarktcommunicatie meer in lijn brengen met de strategische koers.

## 4.2 DUURZAME INZETBAARHEID

---

## 4.2.1 VITALITEITSBELEID

---

Vitaliteitsbeleid is een onderdeel van het Programmaplan Gezondheidsmanagement. Het doel van het Alfa-college is als volgt geformuleerd: *'Het Alfa-college streeft ernaar om het vitaliteitsbeleid aan te laten sluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerkers. De focus ligt hierbij op het faciliteren van medewerkers die willen werken aan hun gezondheid en werkplezier.'*

Het Alfa-college staat extern goed bekend als vitale werkgever. Meerdere bedrijven en instellingen waren ook in 2019 geïnteresseerd in hoe het Alfa-college gezondheidsmanagement en een duurzaam inzetbaarheidsbeleid en inzetbaarheidsactiviteiten uitvoert. Tevens is het Alfa-college aangesloten bij het 'Healthy Ageing Network Noord Nederland' (HANNN) en het 'Platform mentale gezondheid' vanuit het lectoraat 'Duurzaam HRM' van de Hanzehogeschool. Binnen het Platform onderzoeken we samen met een vijftal andere grote werkgevers interventies op het gebied van mentale gezondheid.

### **BRAVO VOOR VITALITEIT EN WERKPLEZIER**

Bij het vitaliteitsbeleid staan de BRAVO-thema's, te weten Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning centraal. We organiseren activiteiten voor en door medewerkers onder de naam 'Fit for Life'. Het aanbod van 'Fit for Life' bestond in 2019 uit gevarieerde activiteiten: de workshop Duurzame inzetbaarheid, cursus Stoppen met roken, de training Mindfulness, training Veerkracht, workshop Regie op jouw loopbaan, Gezonde leefstijl, het jaarlijks wandelevenement 'Tocht om de Noord', hardloopevenement '4 mijl', CascadeRun, Stoelmassage, Sporten op Karding, Goed slapen, Hormonen en de overgang, Mind-Zit, Alfa-voetbal, de Alfa-bikers, de Sportregeling en de Fietsregeling.

Door in de 'Week van werkplezier en gezondheid', de ROC-dag en tijdens de start- en themadagen op de verschillende locaties workshops en activiteiten aan te bieden, hebben veel medewerkers kennis gemaakt met het aanbod. In 2019 hebben in totaal 627 medewerkers meegedaan aan de diverse activiteiten.

### **EXTRA ACTIVITEITEN**

In 2019 is er veel extra aandacht besteed aan het rookvrij maken en houden van de schoolpleinen. Zo kregen medewerkers de kans om mee te doen met de training 'Stoppen met roken' van Allen Carr. Hierbij is het uitgangspunt dat medewerkers als rolmodel bijdragen aan de bewustwording van studenten rondom het thema roken. In 2020 gaan de eerste trainingen 'Stoppen met roken' voor studenten plaatsvinden!

Ook extra dit jaar was de workshop 'Financiële rust', een individuele training waar medewerkers meer grip krijgen op hun financiën. Deze werd individueel aangeboden en positief gewaardeerd.

### **HEALTH CHECKS**

Het preventief medisch onderzoek voor het gehele Alfa-college werd gestart in november 2018 en afgerond in februari 2019. Medewerkers van alle locaties van het Alfa-college hebben de kans gekregen om 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. Het onderzoek werd door de medewerkers gewaardeerd met een gemiddeld

cijfer van 8,3. Van alle medewerkers die mee hebben gedaan heeft 80% een goed tot uitstekend werkvermogen. Als belangrijkste aandachtspunten werden de onderdelen bewegen tijdens het werk en ontspanning aangegeven. Komend jaar zal hiervoor vanuit het activiteiten aanbod extra aandacht zijn.

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 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

In 2019 is het voortschrijdend verzuim aanvankelijk nog gedaald, maar vanaf mei is weer een stijgende tendens zichtbaar. Eind 2019 komt het verzuimpercentage uit op 5,5% (eind 2018: 5,1%). Daarmee zitten we op hetzelfde niveau als eind 2017.

TABEL 12 MAANDS VOORTSCHRIJDEND VERZUIM

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

	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Alfa-college</b>	3,3	3,7	5,5	5,1	5,5
<b>College van Bestuur</b>	3,8	4,1	5,3	4,4	5,7
<b>Bedrijfsvoering</b>	3,7	2,8	4,8	5,4	5,8
<b>Regio Hogeveen</b>	2,8	4,9	7,0	6,5	5,7
<b>Regio Hardenberg</b>	2,2	4,3	4,5	3,5	3,6
<b>Regio Groningen</b>	3,5	3,5	5,5	5,0	5,8

Het aantal keren dat een medewerker heeft verzuimd in 2018, is gedaald naar 0,68 (2018: 0,78 keer). Dit ligt ruim onder het streefcijfer van gemiddeld 1 keer per jaar. De gemiddelde verzuimduur is toegenomen van 25,4 dagen in 2018 naar ruim 28 dagen in 2019. Dit is ruim boven het streefcijfer van maximaal 15 dagen. Het middellang verzuim (6-52 weken) maakt ruim 3% van het verzuimcijfer uit.

In 2019 heeft het Alfa-college versterkt ingezet op de verzuimreductie door het contracteren van een externe casemanager. Wij hebben haar gevraagd de oorzaken te onderzoeken die ten grondslag liggen aan het stijgende verzuim en een advies te geven waarmee de stijgende trend kan worden gekeerd. De registercasemanager heeft op een aantal thema's haar bevindingen opgetekend in een rapportage:

- visie op inzetbaarheid en verzuim
- kwaliteit dossiervorming
- rolonduidelijkheid
- frequent verzuim
- procedure ziek- en hersteldmelden
- providerboog
- gedifferentieerde premie ziekwet (werkhervattingskas) en WGA

De rapportage bevat een zevental adviezen met aanbevelingen. De aanbevelingen zijn overgenomen door het Alfa-college en opgenomen in een plan van aanpak rondom verzuimreductie.

In 2019 zijn de volgende activiteiten reeds uitgevoerd dan wel opgestart:

- een klankbordgroepbijeenkomst uit alle geledingen van de organisatie om input op te halen voor een verzuimvisie
- deskundigheidsbevordering van de adviseurs hrm en bespreken rollen
- ontwikkelen van een gespreksmodel voor frequent verzuim
- contracteren bureau in verband met controle van de werkhervattingskas

- eerste contacten met bureaus over het eventuele eigenrisicodragerschap WGA
- een eerste screening van de providerboog (bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, etc.)

Vanaf 2017 wordt het Alfa-college ondersteund door bedrijfsartsen van Human Capital Care (HCC). Uit een evaluatie onder medewerkers, leidinggevenden en hrm blijkt dat deze samenwerking overwegend positief wordt beoordeeld. Er vinden geregeld voortgangsgesprekken plaats. In 2019 is ondersteuning in de functie van een bedrijfsartsassistent toegevoegd aan de dienstverlening door HCC ten behoeve van het op orde krijgen van de verzuimdossiers en daardoor de verzuimduur te bekorten. Eind 2019 hebben we geconcludeerd dat dit niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd. De dienstverlening voor deze tijdelijke functie zal per 1 januari 2020 worden beëindigd.

Voor 2020 is het vaststellen van de verzuimvisie en bijbehorend protocol een speerpunt. Evenals deskundigheidsbevordering van leidinggevenden. Overige al ingezette acties zullen worden voortgezet. We hopen hiermee de stijging van het verzuim in 2020 te kunnen keren, zodat medewerkers meer en duurzamer inzetbaar zijn.

## 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 banen afspraakbanen. Dit past bij de koersuitspraak 'Samen creëren wij meer waarde voor een betere wereld'.

Eind 2019 is er dertien fte gerealiseerd aan afspraakbanen (in totaal 21 medewerkers). Het betreft hier medewerkers die in het doelgroepenregister van het UWV zijn opgenomen. Het getal van dertien fte komt neer op bijna negentien volledige afspraakbanen van 25,5 uur per week. Het grootste deel van de medewerkers is werkzaam als algemeen assistent (vijftien medewerkers). Zes medewerkers hebben een vast dienstverband.

Het beleid omtrent de afspraakbanen liep tot eind 2019. Om te komen tot nieuwe (aangescherpte) afspraken en doelstellingen, hebben we in 2019 een klankbordgroepbijeenkomst georganiseerd. Op deze manier is input opgehaald uit verschillende geledingen en locaties van de organisatie. Daarbij was tevens een vertegenwoordiger van Werk in Zicht aanwezig zodat we de strategische samenwerking met het UWV, de gemeenten en SW-bedrijven verder vorm konden geven.

Voor 2020 spreken we de ambitie uit om toe te groeien naar het landelijk quotum voor de afspraakbanen. Een ambitieuze doelstelling: een groei tot 32 afspraakbanen (circa 22 fte). Daarnaast streven we ernaar om in 2020 voor alle Entree-studenten die vallen onder het doelgroepenregister te onderzoeken of er mogelijkheden zijn bij het Alfa-college. In de Kwaliteitsagenda hebben we afgesproken dat er eind 2020 vier afspraakbanen voor studenten Entree en studenten niveau 2 gerealiseerd zijn, en dat er eind 2022 nog vier extra afspraakbanen voor deze studenten t.o.v. 2020 gerealiseerd zijn. Als we een Entree-student een afspraakbaan aanbieden, dan doen we dat voor twee jaar. In die twee jaar bieden we ze ontwikkelmogelijkheden aan en werken we met hen aan een verdere zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt, zodat zij na die twee jaar klaar zijn voor een volgende baan.

Binnen Bedrijfsvoering zijn we in gesprek over het creëren van een aanjaagfunctie. Met deze aanjaagfunctie willen we de onderwijsregio's ondersteunen bij het invullen van de afspraakbanen, met speciale verbinding richting Entree. Ook hebben we met de aanjaagfunctie één aanspreekpunt voor UWV, Werkbedrijven en werkgeversservicepunten.

## 4.2.4 RI&E EN MEDEWERKERSONDERZOEK

---

### RISICO-INVENTARISATIE EN EVALUATIE (RI&E)

Binnen onze organisatie vinden we het belangrijk dat we veilig en gezond kunnen werken. In 2018 zijn, met behulp van een vragenlijst voor de mbo-branche en een rondgang op de locaties, alle veiligheidsrisico's geïnventariseerd en geëvalueerd. De uitvoerende partij, Human Capital Care, gaf o.a. aan dat bedrijfshulpverlening, schoolnoodplan en arbeidsmiddelen goed op orde zijn. Verder werd geconcludeerd dat het bij onze organisatie goed werken is! Alle locaties hebben voor de jaren 2018–2020 een plan van aanpak waarin er, conform de Arbowet, ook aan de wettelijke verplichtingen wordt voldaan. Jaarlijks worden de voortgang van het plan en de nog uit te voeren acties getoetst. In 2019 zijn we gestart door de externe locaties waar les wordt gegeven onder de loep te nemen om ervoor te zorgen dat ook daar wordt voldaan aan een veilig leer- en werkklimaat. Deze actie loopt door in 2020. In 2019 is een preventiemedewerker benoemd.

### MEDEWERKERSONDERZOEK

Het medewerkersonderzoek uit 2018 heeft op organisatieniveau een aantal thema's opgeleverd: leiderschap (rol en zichtbaarheid), het verminderen van werkdruk (werkdrukplan), samenwerking binnen de teams en de bekendheid van de LONT-academie.

Op het gebied van leiderschap is in 2019 een leiderschapsprofiel ontwikkeld, dat ingaat op de specifieke rollen als leidinggevende en tevens input is voor het leiderschapsprogramma. Om de werkdruk te verminderen is in samenspraak met de Ondernemingsraad het werkdrukplan 'Samen duurzaam en vitaal werken en leren' opgesteld (zie paragraaf [4.2.5](#)). Om samenwerking binnen teams te verbeteren hebben ca. 70 teams ervoor gekozen om te werken met de op LEAN gebaseerde methodiek van Stichting LeerKRACHT (inmiddels omgezet naar Kr8werk, ons interne programma). Vanuit de LONT-academie zijn diverse acties geweest om medewerkers te wijzen op de mogelijkheden voor professionalisering.

In het najaar van 2020 wordt het medewerkersonderzoek opnieuw afgenomen. In het eerste halfjaar van 2020 gaan we bepalen op welke specifieke onderwerpen, naast de verplichte basismodule, vragen worden gesteld in het volgende medewerkersonderzoek.

## 4.2.5 WERKDRUKPLAN

---

Bij het Alfa-college vinden we het belangrijk dat we met elkaar met plezier en in goede gezondheid kunnen werken en leren. Niet alleen nu, maar ook in de toekomst. Aansluitend bij de afspraken die in de cao mbo 2018-2020 zijn gemaakt, is er in 2019 een werkdrukplan opgesteld en vastgesteld. De titel is 'Samen duurzaam vitaal werken en leren'. Het doel van dit plan is passende werkdrukverlagende interventies in te zetten, zodat medewerkers hun werk met plezier en vitaal kunnen blijven doen.

Het plan is tot stand gekomen door veel bestaande informatie vanuit de organisatie te gebruiken, waaronder gegevens uit het medewerkersonderzoek van 2018 en informatie van de bedrijfsartsen. We hebben literatuur geraadpleegd en ook zijn alle medewerkers betrokken bij het leveren van input. Dit is gebeurd middels het uitzetten van een enquête door de Ondernemingsraad, interviews door HRM in alle regio's en een verdiepend onderzoek onder een aantal leidinggevenden.

Uit het onderzoek is gebleken dat er sprake is van (toenemende) werkdrukbeleving. Deze werkdruk kent oorzaken op organisatie-, team-, medewerkersniveau en op leidinggevend niveau.

Met alle input is een plan gemaakt met 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 hebben we acties en interventies geformuleerd en voorzien van indicatoren en meetmomenten, die moeten leiden tot het verminderen van ongezonde werkdruk. Het werkdrukplan heeft instemming van de Ondernemingsraad. De looptijd is vier jaar (juli 2019 – juli 2023). In het najaar van 2019 is een aanvang gemaakt met de nodige interventies. Begin 2020 wordt een programmaplan gemaakt ten behoeve van de implementatie van het werkdrukplan. De voortgang hiervan 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.

## 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. Professionalisering van de medewerkers is de motor van een lerende organisatie. Professionalisering richt zich naast opleidingen, trainingen en coaching ook op netwerken en de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen. Afgelopen jaren is al veel aan kennis en ervaring gegenereerd door de twee lectoraten, waarmee multidisciplinaire en multilevel-crossovers in duurzame samenwerkingsverbanden en regionaal co-makership op de kaart zijn gezet. Een ondernemende houding bleek hierbij belangrijk. Ook is er geleerd van de vele innovatieprojecten die zijn voortgekomen uit het innovatiebudget. Het programma DO! richt zich op leren van en met elkaar binnen vier professionele leergemeenschappen. Ook het leiderschapsprogramma gaat mee in deze ontwikkeling, waarbij onze leidinggevenden een voorbeeldrol vervullen en het leren stimuleren.

De LONT-academie sluit aan bij deze ontwikkelingen door te investeren in leren, loopbaan en ontwikkeling van alle medewerkers, waarmee we bijdragen aan de wendbaarheid van de medewerker en daarmee ook aan de duurzame inzetbaarheid en aansluiting op het veranderende werkveld. Te denken valt aan: organiseren van in- en externe scholingen, coördinatie van de interne coachpool, scholing en begeleiding van nieuwe docenten en instructeurs, het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers en de online trainingen van GoodHabit. Naast de activiteiten van de LONT-academie organiseren de regio's studiedagen voor medewerkers waarbij diverse thema's aan bod komen, zodat medewerkers zich continu kunnen ontwikkelen en bekwamen.

## 4.3.1 PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

---

### SCHOLING NIEUWE DOCENTEN

Evenals in 2018 was er in 2019 een grote instroom van nieuwe docenten. De LONT-academie heeft een belangrijke bijdrage geleverd om deze nieuwe docenten in te werken en op te leiden volgens het beleid 'Een goed begin'.

Onder de nieuwe docenten zijn veel onbevoegde zij-instromers met uitstekende vakkennis en basiskennis op pedagogisch-didactisch gebied. Deze docenten beginnen na indiensttreding met een tweedegraads of eerstegraads opleiding of met een opleiding om hun pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen ten behoeve van het gewenste kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau.

#### *Lerarenbeurs*

In maart attendeert de LONT-academie docenten op de mogelijkheid om een lerarenbeurs aan te vragen. Er zijn 27 medewerkers die in 2019 een lerarenbeurs hebben aangevraagd. Daarvan gebruiken zeven docenten de beurs voor het behalen van de bevoegdheid. In 2019 volgen 20 docenten een Masteropleiding.

#### *Van kennisoverdracht naar kennisdelen*

Naast het open inschrijfaanbod, de individuele scholingsaanvragen, maatwerktrajecten en de begeleiding voor nieuwe docenten, heeft de LONT-academie in 2019 aandacht besteed aan innovatie, kennisdeling en strategische thema's. Door onderzoek en verbindingen aan te gaan met o.a. BVMBO, stafdiensten, docenten en het lectoraat 'Duurzame Innovatie in de Regionale Kenniseconomie' is geïnvesteerd in kennisdeling, eigenaarschap voor kwaliteitszorg en (team)ontwikkeling.

De trainingen uit het aanbod van de LONT-academie staan steeds meer in het teken van kennisdeling i.p.v. kennisoverdracht. Zo is bijvoorbeeld dit jaar de leergang 'Samen Leren door Innoveren' in gezamenlijkheid ontwikkeld. In deze leergang komen ervaringsverhalen vanuit de innovatieprojecten (RIF, lectoraat en innovatiebudget) en kennis van methodieken en onderzoek samen. De leergang biedt docenten de mogelijkheid om met elkaar kennis te delen en te leren en samen bij te dragen aan nieuwe kennis rondom innovatie in samenwerking met het werkveld. De leergang gaat van start in 2020.

Ook is er in 2019 een start gemaakt met het opzetten van een Masternetwerk, waarin docenten die een masteropleiding hebben gedaan elkaar kunnen ontmoeten en expertise kunnen delen en mogelijkheden benutten om deze kennis en expertise verder te brengen in de organisatie. Deze ontwikkeling krijgt een vervolg in 2020. De betrokken docenten geven aan hier veel waarde aan te hechten.

#### *Online trainingen*

Het online trainingsaanbod van GoodHabitz biedt alle medewerkers de mogelijkheid om zich op hun eigen moment en wijze te ontwikkelen op diverse thema's. In 2019 heeft 88% van de medewerkers zijn/haar account geactiveerd. Er is in totaal 331 uur gestudeerd. Daar waar mogelijk wordt in de trainingen van de LONT-academie gebruik gemaakt van modules uit GoodHabitz. De meest populaire trainingen liggen op het vlak van veiligheid en gezondheid en digitale vaardigheden.

### BEGELEIDING NIEUWE DOCENTEN EN INSTRUMENTEERS

De begeleiding van nieuwe docenten en instructeurs wordt vormgegeven op basis van het beleid 'Een goed begin'. Doel hiervan is om nieuwe medewerkers goed te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college. Hierbij besteden we specifiek aandacht aan nieuwe docenten en instructeurs: deze begeleidingsstructuur levert een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de nieuwe docenten en instructeurs, wat weer een positief effect heeft op de algehele kwaliteit van ons onderwijs.

In 2019 zijn er circa 180 docenten en instructeurs (nieuw en/of in opleiding) begeleid binnen het Alfa-college. Deze begeleiding is 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 organiseert HRM periodiek een introductiemiddag voor alle nieuwe medewerkers.

De docentbegeleiders en nieuwe docenten evalueren jaarlijks de begeleidingsstructuur door middel van verschillende instrumenten (interviews en/of enquêtes). In april/mei 2019 heeft deze evaluatie wederom plaatsgevonden. Het beeld dat naar voren komt is dat de nieuwe docenten gemiddeld genomen tevreden tot zeer tevreden zijn over het totale begeleidingspakket. Er is een aantal verbeterpunten:

- Niet alle nieuwe docenten hebben een teammaatje toegewezen gekregen. Verbeteractie: opleidingsmanagers hebben hierin een belangrijke rol. Aangezien er op diverse locaties veel nieuwe opleidingsmanagers zijn aangesteld, is er bij elk managementteam tekst en uitleg gegeven over het totale pakket waaruit de begeleiding van nieuwe docenten bestaat. Ook is hierbij aandacht besteed aan de bepalingen in de CAO op dit onderdeel en is de nadruk gelegd op een aantal ontzietmaatregelen, die zijn opgenomen in het aangepaste beleidsdocument ('Een goed begin', mei 2019).
- Zij-instromers, die vrijwel direct beginnen met les- en/of coachactiviteiten, voelen zich of zijn regelmatig handelingsverlegen (dan wel handelingsonbekwaam). Verbeteractie: vanaf schooljaar 2019–2020 bieden wij deze docenten didactische en pedagogische workshops aan, direct aan het begin van het schooljaar.
- De intervisie wordt als zinvol ervaren, maar het tijdstip (aan het einde van de dag) maakt het voor diverse docenten minder effectief. Verbeteractie: op diverse locaties wordt onderzocht of de intervisie aan het begin van de dag kan plaatsvinden.

In het voorjaar van 2020 zal de begeleidingsstructuur opnieuw geëvalueerd worden om o.a. te bepalen of bovenstaande acties effect sorteren.

## PROFESSIONALISERING NIET-ONDERWIJZEND PERSONEEL

In 2019 was de professionalisering van niet-onderwijzend personeel gericht op individuele scholing, met name op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Trainingen gericht op projectmatig werken, het gedachtengoed van Covey en Lean Six Sigma waren voor deze doelgroep populair. Het online trainingsaanbod van GoodHabit wordt ook ingezet voor individuele scholingsvragen van niet-onderwijzend personeel. Daarnaast was bij deze groep een trend te zien van scholingsvragen gericht op teamontwikkeling. De LONT-academie speelde hierbij een adviserende en faciliterende rol.

## DIVERSE SCHOLINGSASPECTEN

### *Scholingsplannen*

In 2019 is 2% van de totale loonkosten besteed aan professionalisering en scholing. Dit is een kleine stijging ten opzichte van 2018 toen het percentage 1,9% bedroeg.



De scholingsplannen van alle regio's en bedrijfsvoering geven inzicht in de scholingsbehoeften. Uit deze plannen destilleert LONT-academie welke bevoegdheidstrajecten er lopen en zijn gelijksoortige scholingsvragen gebundeld. Op basis daarvan is een professionaliseringsaanbod gemaakt en is zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht. De LONT-academie maakt en bekostigt jaarlijks een professionaliseringsaanbod voor locatie-overstijgende scholing en beheert de gelden voor bevoegdheidstrajecten. De overige scholingsvragen worden bekostigd vanuit het scholingsbudget van de regio.

#### De 'Placemat' van LONT

Ieder jaar neemt de LONT-academie het aanbod en de inhoud van de trainingen onder de loep en bekijkt wat voor medewerkers en voor de ontwikkeling van de organisatie gewenst is. Uit de scholingsplannen brengt de LONT-academie de ontwikkelbehoefte per persoon en per team in beeld. Het aanbod van de academie is in de vorm van de inmiddels bekende 'placemat' verspreid ter inspiratie en voorbereiding op de ontwikkelgesprekken en het invullen van de scholingsplannen. Daarmee is vraag en aanbod meer op elkaar afgestemd. Door teams en individuele medewerkers proactief te benaderen zijn alle in 2019 georganiseerde trainingen gerealiseerd.



## 4.3.2 LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

---

De organisatieontwikkeling, zie ook [4.3.3](#), vraagt voor het leiderschap een andere rolinvulling: het gaat minder om regelen en uitvoeren en meer om het organiseren, faciliteren, stimuleren en coachen van medewerkers. Daarbij staan ondernemen, collectief leren en samenwerken tussen teams en tussen onderwijs en werkveld centraal. Bovendien is een leidinggevende een rolmodel en is er sprake van gedeeld leiderschap. Deze nieuwe rolinvulling is vormgegeven in een generiek leiderschapsprofiel.

### 4.3.3 DO!

---

In de nieuwe strategische koers, die in 2019 is vastgesteld, is expliciet het werken in professionele leergemeenschappen (plg) 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, leven lang leren en ontwikkelen van studenten en medewerkers ondersteunt. We willen groeien naar een wendbare organisatie waar leren, continu verbeteren en samenwerking met de wereld om ons heen centraal staan.

Met het programma DO! denken • delen • doen willen we onze ambities op het gebied van de professionele leergemeenschap (plg) een flinke impuls geven. Dit betekent een aanpassing van ons denken en doen in de volle breedte om met alle betrokkenen de gemeenschappelijke ambitie te bereiken: het verbeteren van de motivatie en de leerprestaties van onze studenten.

Het werken in professionele leergemeenschappen vormt hierbij de basis. Ook is deze manier van werken wat we van onze studenten vragen. We zijn als organisatie een rolmodel.

De term professionele leergemeenschap is vertaald naar het programma DO! denken • delen • doen en bestaat uit vier bewegingen:

1. Van plicht naar passie.
2. Van intentie naar resultaat.
3. Van diploma naar maatschappelijk betekenisvol.
4. Van onderwijs naar leren.

Deze bewegingen zorgen voor ontmoeting, verrassing en ontwikkeling. Door activiteiten te organiseren, of bestaande activiteiten uit te vergroten, wordt gewerkt aan nieuwe competenties en vaardigheden. We willen bestaande systemen en processen ter discussie stellen en taboes bespreekbaar maken en werken op basis van activerende en dwingende spelregels.

In mei 2019 was de start van het programma met een 'Battle' in De Nieuwe Kolk in Assen. In een aantal rondes is onderzocht bij welke beweging deelnemers intrinsieke motivatie voelden. Vervolgens zijn uit alle ideeën drie winnende ideeën visueel gemaakt door een creatief team. In november 2019 is er een tweede event gehouden: 'DO! The Experience'. Dit event stond in het teken van virtuele en digitale mogelijkheden en is voor en door docenten vormgegeven. Deelnemers konden de toepassingen in een aantal workshoprondes zelf ervaren, waarna een vertaalslag gemaakt is naar de eigen onderwijspraktijk.

Het programma is continu in beweging: er wordt samengewerkt, onderzocht, geleerd en gereflecteerd en verbeterd. Dit heeft tot gevolg dat het programma zichzelf ook continu verbetert. Al met al kan gesteld worden dat het programma DO! met groeiende bewegingen en twee geslaagde events een mooie eerste stap heeft gezet. Dit begin is centraal aangejaagd en in 2020 wordt gezocht naar manieren om de betrokkenheid van medewerkers bij het programma te vergroten.

## 4.4 MOBILITEIT

---

## 4.4.1 LOOPBAANONTWIKKELING

---

Binnen de LONT-academie is mobiliteit en loopbaanontwikkeling een belangrijk aandachtsgebied. Dit kan bijdragen aan het (duurzaam) inzetbaar zijn en houden van medewerkers. In deze context is (interne) mobiliteit een positieve factor, die bijdraagt aan het binden en boeien van (talentvolle) medewerkers en aan een toekomstbestendig personeelsbestand. In een veranderende organisatie en arbeidsmarkt biedt het vermogen zich snel aan te passen aan de omstandigheden (wendbaarheid) een medewerker meer mogelijkheden. Hiermee houdt de medewerker meer regie op de eigen loopbaan.

Bij de adviseur voor duurzame inzetbaarheid en mobiliteit kunnen medewerkers sparren over loopbaan, mobiliteit, inzetbaarheid en wensen, en onderzoeken welke mogelijkheden er zijn binnen het Alfa-college of daarbuiten. Indien een loopbaantraject nodig is, adviseert de adviseur over een geschikte interne of externe (loopbaan-)coach. Met deze laagdrempelige gesprekken wordt de vorig jaar ingezette trend naar meer preventief gerichte gesprekken in plaats van curatieve trajecten voortgezet.

In 2019 zijn met 25 medewerkers één tot maximaal drie loopbaangesprekken gevoerd (totaal 62 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).

Zes medewerkers zijn verwezen naar een vanuit het Ministerie gesubsidieerd loopbaantraject 'Loopbaantraject 45 plus'. Naast de individuele gesprekken is er ook een workshop 'Regie op jouw loopbaan' aangeboden. Middels deze workshop konden medewerkers met een tijdelijk contract, ter voorkoming van de WW, zich richten op passend werk.

Tot slot is er in 2019 opnieuw het loopbaanevent 'Kijk-op-je-loopbaandag' georganiseerd door een extern bureau. Hieraan hebben 8 medewerkers van het Alfa-college deelgenomen. Komend jaar zal het Alfa-college hier weer aan deelnemen.

## 4.4.2 DOOR- EN UITSTROOM

---

Het Alfa-college betaalt, als verplicht eigenrisicodragers voor de Werkloosheidswet (WW), de kosten van de WW-en BW-uitkering als medewerkers werkloos worden (BW is een 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. Voor 2019 was het speerpunt het verminderen van het aantal (B)WW-gerechtigden o.a. door preventie van instroom in de (B)WW. Dat is gelukt. De actieve benadering die in 2018 is ingezet, heeft ook in 2019 zijn vruchten afgeworpen. In 2019 zijn zestien oud-medewerkers in de WW terecht gekomen, ten opzichte van 27 personen in 2018. Het aantal mensen dat in december 2019 een WW-uitkering ontving was 25 personen ten opzichte van 27 personen in het jaar daarvoor. Het aantal personen dat aanspraak zou kunnen maken op een WW-uitkering is gedaald van 45 personen in december 2018 naar 33 personen in december 2019. De wettelijke wachtgeldkosten zijn voor wat betreft de WW in 2019 € 200.000 lager uitgevallen dan in 2018.

De BWW laat in aantallen ook een dalende trend zien. In 2019 hebben zeven personen een BWW-uitkering aangevraagd, ten opzichte van acht personen in 2018. Het aantal mensen dat in december 2019 aanspraak heeft gemaakt op de BWW-uitkering is 30 personen ten opzichte van 35 personen in het jaar daarvoor. Het aantal personen dat aanspraak heeft kunnen maken op een BWW-uitkering is gedaald van 48 personen in december 2018 naar 44 personen in december 2019.

We kunnen concluderen dat we in 2019 tot een mooi resultaat zijn gekomen. Ondanks dat er, gezien het resultaat, geen directe aanleiding is om de werkwijze rondom het (B)WW- bestand tegen het licht te houden, hebben we toch besloten om in het vierde kwartaal te onderzoeken of er verbeteringen mogelijk zijn in de aanpak. De actieve benadering die in 2018 is ingezet, hebben we verder ontwikkeld en op een aantal punten verbeterd. Uitgangspunten die we hierbij hebben gehanteerd zijn: verder verlagen van de instroom in de WW en BWW, snellere uitstroom uit de WW en BWW én goed werkgeverschap. Maatregelen die we onder andere hebben getroffen, zijn:

- Het monitoren van het (ruim) op tijd aanzeggen van het al dan niet verlengen van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten (geef mensen tijd om een andere baan te vinden).
- Alle adviseurs HRM kennen hun locatie, zijn bekend op eigen locatie en zijn daarmee eerste aanspreekpunt voor zowel leidinggevend als (toekomstig oud-)medewerkers als het gaat om ontslag, aflopende dienstverbanden en aanvraag WW.
- In het hrm-adviseuroverleg en de managementteam-overleggen worden met ingang van januari 2020 WW en BWW periodiek aan de orde gesteld. Onderwerpen zijn o.a.: bespreken kandidaten die intern bemiddelbaar zijn, monitoren aanzeggingen en signaleren loopbaanvraagstukken.
- De centrale coördinator heeft het overzicht van medewerkers en oud-medewerkers doorontwikkeld, waardoor er meer inzicht en overzicht is.

Deze ontwikkelingen hebben plaatsgevonden in het laatste kwartaal van 2019. In 2020 zullen de effecten hiervan zichtbaar worden.

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 DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

---

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 2019, dan moeten we constateren dat de doelstelling niet is gehaald.

Bij het bepalen van de doelstelling in 2013 is echter geen rekening gehouden met de invloed van de jaarlijkse grote instroom van nieuwe docenten LB en de uitstroom van docenten LC en LD. Als we kijken naar de salarismix van de docenten die eind 2013 in dienst waren en dat eind 2019 nog steeds waren, dan ontstaat een ander beeld. De salarismix van deze 'blijvers' heeft zich in positieve zin ontwikkeld. Volgens dit beeld zouden de geformuleerde doelstellingen voor LB en LC gehaald zijn. Het aandeel LD zou ook dan achter blijven.

Doel voor 2020 is een verdere ombuiging van de trend door, in aansluiting op de vlootshouw in het kader van de strategische personeelsplanning (SPP), actief docenten te stimuleren te kiezen voor het doorstroomtraject. Daartoe is al eerder 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 in 2019 aanvullend beleid vastgesteld voor de doorstroom van LB naar LC. Zo is het mogelijk geworden dat medewerkers een innovatief onderzoek of een innovatieve opdracht uitvoeren op een eigen vakgebied, die een meerwaarde heeft voor de onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling van de opleiding en/of de organisatie. Dit beleid is in het najaar van 2019 vastgesteld. We hopen eind 2020 hiervan de effecten te kunnen zien. Voor doorstroom naar docent LD is in 2019 een pilot gestart, waarbij docenten de rol van onderwijskundig teamleider krijgen.

#### DOORSTROOM IN DOCENTENFUNCTIES

	<b>Beginsituatie augustus 2013</b>	<b>Doelstelling december 2019</b>	<b>Realisatie december 2019</b>
<b>LB</b>	51,5%	45,0%	64,1%
<b>LC</b>	44,6%	50,0%	33,7%
<b>LD</b>	3,9%	5,0%	2,2%

## 4.4.4 NIEUW FUNCTIEGEBOUW

---

### OBP

In 2018 is een nieuw functiehuis ontwikkeld voor het ondersteunend personeel. Daarbij is de stap gezet van 90 naar 45 generieke functiebeschrijvingen, verdeeld over vijf hoofdgroepen en een aantal functiereeksen (A, B,...). Hiermee heeft het Alfa-college beter inzichtelijk gemaakt welke loopbaanpaden er zijn voor medewerkers van het Alfa-college.

In 2019 hebben alle OBP-medewerkers een nieuwe functiebeschrijving ontvangen. Vervolgens konden medewerkers die de ambitie hadden om door te stromen naar een andere functie in gesprek gaan met hun leidinggevende over hun doorstroommogelijkheden. De afdeling hrm heeft hierin gefaciliteerd door het opstellen van een 'Handleiding Loopbaanpaden'. Onderdeel daarvan is een plan van aanpak m.b.t. doorstroom en het maken van een portfolio.

Inherent aan het nieuwe functiegebouw OBP is de mogelijkheid om bezwaar in te dienen bij de Interne Geschillencommissie tegen de indeling in een functiebeschrijving. Daarvan hebben twaalf medewerkers gebruik gemaakt. Vier bezwaren zijn ongegrond verklaard. Twee bezwaren zijn deels ongegrond verklaard en deels aangehouden met het advies aan leidinggevende en medewerker om opnieuw in gesprek te gaan. Eén bezwaar is ingetrokken.

De resterende vijf bezwaren waren bezwaren van servicepuntmedewerkers. Zij herkenden zich niet in de toegewezen functiebeschrijving. Daarom is een traject gestart onder begeleiding van hrm en Leeuwendaal om alsnog te onderzoeken hoe het beste tegemoet gekomen kon worden aan de bezwaren. Er zijn twee bijeenkomsten voor servicepuntmedewerkers, leidinggevend en hrm georganiseerd. Uiteindelijk resultaat van deze bijeenkomst is geweest dat de functiereeks 'medewerkers administratie-secretariaat' is aangevuld met een aantal taken van servicepuntmedewerkers. De Ondernemingsraad heeft met de wijziging ingestemd. Eind 2019 hebben alle servicepuntmedewerkers opnieuw bericht ontvangen over de toewijzing van de functiebeschrijving. Daarop zijn geen bezwaren meer binnen gekomen. In 2020 zullen deze medewerkers alsnog hun nieuwe arbeidsovereenkomst ontvangen en is het vervolgens mogelijk om doorstroomverzoeken in te dienen conform de 'Handleiding Loopbaanpaden'.

### OP

De OP-functies zijn evenals de OBP-functies opgenomen in Navigator. Dit is een overzicht van het hele functiegebouw van het Alfa-college waarin de doorstroommogelijkheden vanuit de verschillende functies zichtbaar zijn. Op aangeven van de Ondernemingsraad is geconcludeerd dat er voor de instructeur geen doorstroommogelijkheid is, anders dan naar docent LB. Na onderzoek door de afdeling HRM is besloten tot het beschrijven van een tweede instructeursfunctie. Daartoe is eind september 2019 onder leiding van Leeuwendaal een rondetafelbijeenkomst georganiseerd met instructeurs, leidinggevend en hrm. De input van deze bijeenkomst heeft geleid tot de functie van instructeur B in schaal 9. De inhoud en benoemingscriteria voor deze functie worden in samenspraak met de Ondernemingsraad begin 2020 vastgesteld. Voor de zittende instructeurs betekent deze nieuwe functie een doorstroommogelijkheid. Voorwaarde voor benoeming is o.a. een hbo werk- en denkniveau.



## 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 CvB's, waarbij zij de stem van de opleiders laat horen. Uitgangspunt is om op constructieve wijze bij te dragen aan kwalitatief goed middelbaar beroepsonderwijs.

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

In 2019 hebben de ambassadeurs een aantal bijeenkomsten georganiseerd, waarin ontmoeting en uitwisseling rondom thema's centraal stonden. Thema's waren onder meer: 'Teacher in the Lead' met als onderwerpen het beroepsbeeld als mbo-docent en 'the Roast', een ontmoeting en uitwisseling van medewerkers met een master. Daarnaast zijn de ambassadeurs actief geweest in het bijwonen van activiteiten van de vereniging.



BEDRIJFSVOERING

## 5.1 FACILITAIR BEDRIJF

---

### VEILIGHEID EN HUISREGELS

Veiligheid is een onderwerp dat vrijwel niet voldoende aandacht kan krijgen. In feite kunnen we twee elementen onderscheiden: fysieke en sociale veiligheid. Op het gebied van veiligheid willen we fysieke veiligheid en sociale veiligheid integreren. Fysieke veiligheid heeft dit jaar meer aandacht gekregen. (Bijna) ongevallen worden meer structureel gerapporteerd, gedocumenteerd en geëvalueerd. Huisregels worden centraal besproken en vastgesteld en decentraal gecommuniceerd.

In 2019 is ook aandacht geweest voor preventie. Zo is er een preventiemedewerker benoemd voor ARBO-gerelateerde zaken. Deze staat in nauw contact met de regiegroep sociale veiligheid. De BHV-teams op locaties zijn op orde. Op het gebied van veiligheid hebben we voor de komende tijd een aantal speerpunten. Zo gaan we ons richten op crisismanagement. Er wordt centraal beleid geschreven voor de BHV-organisatie en er zullen oefeningen plaatsvinden.

Daarnaast willen we integraal het onderwerp veiligheid naast de wet- en regelgeving leggen om te kijken in hoeverre we daar al aan voldoen.

### VOLTA2020 OP KOERS

Wanneer dit project klaar is, hebben we als één van de eerste roc's een 'oude school' op een circulaire wijze gerevitaliseerd. Daarnaast is het schoolgebouw dusdanig verduurzaamd, dat de locatie (nagenoeg) van het gas af kan. De revitalisering van de locatie aan de Voltastraat ligt op planning, zowel in tijd als middelen. Een groot deel theorielokalen in de D-Vleugel is gerealiseerd.

In 2020 zal het deel dat het meest in het oog springt (voorgevel, entree en 'centrale gebied' worden gerevitaliseerd). De werkzaamheden die het komende jaar in de planning staan, zullen nog wel wat overlast voor de locatie geven. De verwachting is dit project eind 2020 af te ronden.

### FIELDLABPRACTICE ADMIRAAL DE RUYTERLAAN GRONINGEN

Vanuit het project FieldlabPracTICe in Groningen hebben we de verbouwing van een deel van de B-vleugel afgerond. Hierin hebben we de groei van de opleiding Hout & Meubel meegenomen en de inbedding van de opleiding Interieurdesign gerealiseerd. Op deze wijze zijn aantrekkelijke en inspirerende onderwijsruimten tot stand gekomen. Er is extra ruimte op het terrein gerealiseerd om de extra groei op te kunnen vangen op het eigen terrein. Het project is ondanks de korte doorlooptijd gerealiseerd binnen de tijd en vrijwel binnen de projectbegroting. Daarbij zijn mooie, werkbare en toonbare onderwijsruimten gecreëerd.

### CAMERATOEZICHT AVG-PROOF

Op elke locatie wilden we het terrein en de ingangen inzichtelijk hebben middels een goede dekking van camera's. Om dit voor elkaar te krijgen is nieuwe hardware geïnstalleerd, waarmee beelden beter bruikbaar zijn dan voorheen. Daarnaast is het beleid inzake het mogen uitlezen van beelden avg-proof gemaakt en zijn stakeholders hierop getraind.

### DUURZAME MOBILITEIT

Er is een toenemende bewustwording van de invloed van reizen op het milieu. Medewerkers maken meer en andere keuzes om te gaan reizen. Op het gebied van duurzaamheid hebben we een aantal mooie resultaten geboekt. Zo hebben we de ov-mobiliteitskaart beschikbaar gemaakt voor onze medewerkers. Meerdere medewerkers maken incidenteel of frequent gebruik van deze kaart.

We zijn daarnaast een proef gestart met een elektrische deelauto en bieden we de mogelijkheid tot het testen van een speedpedelec. Het testen van de speedpedelec slaat nog niet breed aan. Dit in tegenstelling tot de groei van belangstelling voor een elektrische fiets. Het stimuleren van fietsen door het fietsplan leidt tot groei van het gebruik ervan (we zien dat het budget jaarlijks steeds sneller uitgeput raakt). We willen op iedere locatie voorzieningen realiseren om elektrische auto's te kunnen laden. Daarnaast hebben we aandacht voor het renoveren van onze fietsenstallingen. Te denken valt aan het vergroten, overkappen en voorzien van milieuvriendelijke oplaadpunten voor elektrische fietsen.

## 5.2 INFORMATISERING EN PROJECTEN

---

### INFORMATISERING

Elke dag ontstaan er nieuwe mogelijkheden door digitalisering, kunstmatige intelligentie en verschillende vormen van educatieve technologie. Er zijn steeds meer mogelijkheden voor onze studenten om zich een leven lang te kunnen ontwikkelen binnen en buiten de poorten van het Alfa-college. Ook als docent ben je niet meer aan tijd en plaats gebonden om kennis te delen en het leren mogelijk te maken. Het continu verbeteren van de ICT-omgeving is daarom ook een belangrijk speerpunt voor het Alfa-college.

### ONDERWIJSLOGISTIEK

Onderwijslogistiek is al jaren lang een belangrijk thema binnen het vo, mbo en hbo. Het is het geheel van ondersteunende systemen en processen, noodzakelijk om het primair proces van roc's adequaat te doen verlopen. Onderwijslogistiek richt zich op de organisatie, planning, besturing en uitvoering van individuele leerroutes inclusief de communicatie daaromheen. Dit met optimale inzet van middelen om uiteindelijk te voldoen aan de ontwikkelingsbehoeften van zowel de student als de arbeidsmarkt.

Met name de hoeveelheid afdelingen, mensen en systemen die met elkaar moeten gaan samenwerken om te komen tot de verschillende resultaten maakt het tot een grote uitdaging. Door de groeiende behoefte van een 'Leven Lang Ontwikkelen', leren op maat (persoonlijke leerwegen, flexibilisering) en heel specifieke opleidingstrajecten samen met de regio wordt onderwijslogistiek steeds complexer. Om het onderwijslogistieke proces rondom de student zoveel mogelijk te stroomlijnen is overzicht, afstemming en regie noodzakelijk.

Binnen de dienst I&P zijn in 2019 de processen ter ondersteuning van onderwijslogistiek visueel inzichtelijk gemaakt d.m.v. een zogenaamde metrokaart. De hoofdlijn is de 'studentenreis'. De ondersteunende lijnen geven weer welke processtappen er genomen moeten worden, maar ook waar de verschillende processen elkaar raken. Dit is enerzijds interessant voor het dagelijkse werkproces i.v.m. ketenbewustzijn en continu verbeteren en anderzijds om inzichtelijk te maken welke grote verbeterprojecten binnen de organisatie en/of systemen er op dit moment zijn.

Een groot aantal processen is in 2019 onder de loep genomen en deze worden in 2020 verder geoptimaliseerd. Het gaat dan bijvoorbeeld om processen ter verbetering van de BPV (en implementatiesysteem Onstage), verbetering WAKI (Werving-, Aanmelding, Kennismaking en Inschrijving), implementatie en optimalisatie van Eduarte, optimalisering processen rondom keuzedelen en examinering en diplomering, visie en strategie rondom processen m.b.t. examinering en diplomering, implementatie van één elektronische leeromgeving en de implementatie van een (meerjaren)planning rondom roostering.

Om goed regie te kunnen houden op al deze processen is er een onderwijslogistiek platform in het leven geroepen en een regiegroep die keuzes maakt rondom de verbeterprojecten.

### STUURINFORMATIE

De vraag naar informatie blijft groeien. Informatie die sturing geeft aan de organisatie, maar ook informatie die een betere begeleiding mogelijk maakt richting onze studenten. Het ontvangen van de juiste informatie op het juiste moment geeft rust en duidelijkheid. Rust en duidelijkheid om beslissingen te nemen in het werk als medewerker van

het Alfa-college en als student om richting te kunnen geven aan de persoonlijke leerweg. Het Alfa-college heeft de beschikking over veel ICT-systemen en data. Om echter te voldoen aan de wens om nog meer in de toekomst te kunnen kijken en de voorspellende waarde inzichtelijk te maken worden er nieuwe dashboards ten behoeve van strategische stuurinformatie gerealiseerd. In 2019 is de aanbesteding opgestart om een nieuwe partner te selecteren, die samen met het Alfa-college het nieuwe informatieplatform gaat ontwikkelen in 2020. Dit doen we in nauwe samenhang met de ontwikkeling van de nieuwe planning en controlcyclus.

## **CONTRACTVERLENGING CAPGEMINI**

Het volledige beheer van de infrastructuur, van netwerken, kantoorautomatisering en werkplekken is sinds 2008 geoutsourced bij Capgemini. Het Alfa-college heeft in 2019 uitgesproken om het huidige contract te verlengen tot en met 1 juli 2024. De samenwerking is al jaren goed te noemen en er is een aantal belangrijke ontwikkelingen gaande en er zijn projecten opgestart, die de komende jaren rust en continuïteit garanderen in het ICT-netwerk. Het rekencentrum is inmiddels voor 75 procent leeg en verhuisd naar de Cloud. Daarnaast ligt er een plan klaar om ook de overgebleven functionaliteit over te zetten naar een Cloud-architectuur en het wifi-netwerk in 2020 volledig te gaan vervangen.

## **EDUCATIEVE TECHNOLOGIE**

In het landelijke programmaplan 'doorpakken op digitalisering' vanuit Sambo-ICT spreekt men over broedplaatsen voor innovatie. Broedplaatsen voor innovaties tussen docent en student, maar ook met de regio en het bedrijfsleven. Verschillende innovatieprojecten zijn inmiddels opgestart binnen het Alfa-college. Veelal met een experimenteel karakter en waarbij digitalisering een steeds belangrijkere rol inneemt.

## 5.3 MARKETING, COMMUNICATIE EN VOORLICHTING

---

### NAAMSBEKENDHEID EN IMAGO

Onderzoek van Markteffect laat zien dat de naamsbekendheid en het imago van het Alfa-college een positieve ontwikkeling hebben doorgemaakt sinds de laatste meting in 2016. Onze top of mind, spontane en geholpen naamsbekendheid zijn allen goed voor een eerste positie in ons totale werkgebied. Het grootste aandeel potentiële studenten in dit gebied oriënteert zich op een opleiding bij ons en de algemene indruk van het Alfa-college is goed en krijgt een 7,3 (+0,7 t.o.v. de vorige meting). Wij schrijven dit toe aan de verdere professionalisering van de in 2018 opgerichte nieuwsredactie, de vernieuwde online wervingscampagne, de voortdurende verbetering van onze eigen voorlichtingsmomenten en de tevredenheid van onze huidige studenten.

### (ONLINE) COMMUNICATIE

Voorop staat dat wij in onze communicatie willen uitstralen dat het Alfa-college de persoonlijkste mbo-instelling van het Noorden is. Met de oprichting van de nieuwsredactie sluiten we beter dan voorheen aan bij onze meest relevante doelgroepen (studenten, medewerkers, bedrijven, andere stakeholders) met vooral videocommunicatie. We hebben voor onze kanalen nieuwe, aansprekende rubrieken ontwikkeld op basis van input van de verschillende doelgroepen. Zo is er voor Facebook de rubriek Humans of Alfa-college, waarbij we 'full quote' verhalen vertellen over wat onze medewerkers voor bijzondere of inspirerende dingen doen naast hun werk. En voor LinkedIn de rubriek #zondermbo, waarin we grote bedrijven aan het woord laten over wat hun bedrijf zou zijn zonder mbo'ers.

We hadden al een samenwerking met de Gezinsbode, waarin we één keer per maand de human interest rubriek 'Die ene student' publiceren. Dit concept is ook overgenomen door de Hoogeveense Courant en De Toren. Verder zijn we een samenwerking gestart met Sikkom, het grootste Groningse medium voor onze studentendoelgroep. Samen produceren we 'human interest' video's die op onze beide kanalen gedeeld worden.

Het bereik van deze communicatie is groot en heeft geleid tot een toename van het aantal volgers op alle kanalen. We zijn méér online aanwezig met inhoud die de doelgroep aanspreekt: meer fun, meer sfeer, meer persoonlijke benadering.

Daarbij ondersteunen en faciliteren we teams, docenten en andere medewerkers die zelf als ambassadeur van het Alfa-college willen optreden. Om grip te houden op de beeldvorming houdt Marketing & Communicatie (MCV) regie op een aantal specifieke domeinen, denk aan: wervings- en marketingcommunicatie, strategiecommunicatie, interne communicatie, crisiscommunicatie, woordvoering en perscontacten, issue-communicatie en huisstijlbewaking.

### EN VERDER...

- heeft MCV in 2019 een bijdrage geleverd aan de interne communicatiecampagne rondom de totstandkoming van de strategische koers van het Alfa-college 'Samen ondernemend leren'.
- heeft MCV volop meegewerkt aan de lancering en pr van een drietal nieuwe opleidingen, te weten 'Interculturele opvoedcoach', 'Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen' en 'Commercieel energie technicus'.
- is er op de website een eerste slag gemaakt t.a.v. personalisatie. Bezoekers die op zoek zijn naar informatie over bbl-opleidingen krijgen nadat ze enkele pagina's hebben bezocht een andere banner op de homepage te zien,

ook als ze terugkeren naar onze website.

- is de trendanalyse op gebied van (nieuwe) instroom, inschrijvingen en macrodoelmatigheid verder doorontwikkeld, waardoor we onze bijdrage aan de besturing van de organisatie hebben verbeterd.
- heeft de hele organisatie slagen gemaakt ten aanzien van Leven Lang Ontwikkelen. Een belangrijke bijdrage aan de strategiebepaling van LLO vanuit MCV is de uitgebreide marktverkenning die is gedaan.
- scoren onze eigen voorlichtingsevenementen al jaren hoge tevredenheidscijfers onder bezoekers. Het keuzeproces en de ontwikkeling van de vo-leerling staan centraal. In Hoogeveen en Hardenberg zijn onze open dagen daarom naar voren gehaald en in Groningen hebben we alle locaties opengesteld tijdens de voorlichtingsevenementen. Bezoekers geven aan dat ze zich welkom voelen en weten zich gehoord en gezien.
- is 'On Stage' noemenswaardig, een zeer succesvol project waarbij ruim 700 tweede- en derdejaars leerlingen van Roelof van Echten College en RSG Wolfsbos, bedrijven, instellingen en overheid bij elkaar worden gebracht tijdens het Beroepenfeest in theater De Tamboer. De vmbo'ers maakten matches met 200 beroepsbeoefenaren bij wie ze later tijdens de 'Doe Dag' praktijkervaring opdoen. Hiermee faciliteert 'On Stage' een nieuw, duurzaam, persoonlijk en lokaal ondernemersnetwerk voor jongeren van het vmbo en draagt het bij aan kansgelijkheid, toekomstperspectief, beroepsoriëntatie en ondernemersvaardigheden. De afdeling MCV is lid van het organiserende On Stage-team, waarin ook ondernemers en vo-scholen participeren.



## 5.4 INFORMATIEBEVEILIGING EN PRIVACY

---

Het beschermen van de persoonsgegevens en het waarborgen van de continuïteit van de processen van het Alfa-college worden steeds belangrijker: er wordt steeds meer gebruik gemaakt van ICT. Deze afhankelijkheid van ICT brengt risico's met zich mee, zoals cybercrime en datalekken.

## 5.4.1 INFORMATIEBEVEILIGING

---

Het Alfa-college voert risicoanalyses uit om te kunnen vaststellen welke passende maatregelen genomen moeten worden om de (persoons)gegevens te beschermen en risico's te mitigeren. Informatiebeveiligingsincidenten en datalekken worden volgens de procedures beoordeeld, vastgelegd en verbeteringen ter voorkoming daarvan worden doorgevoerd in het Informatiebeveiliging en Privacy beleid en in de organisatorische en technische maatregelen.

Om het juiste beveiligingsniveau van gegevens en applicaties te bepalen maakt het Alfa-college gebruik van classificatie. In 2019 is door de afdeling Informatiebeveiliging en Privacy een nieuwe classificatiemethode opgesteld.

In december 2018 en januari 2019 is door een gespecialiseerde organisatie een onderzoek uitgevoerd op het netwerk en de kernapplicaties van het Alfa-college om de effectiviteit van de technische en organisatorische maatregelen voor de bescherming van de persoonsgegevens van de medewerkers en studenten bij het Alfa-college en bij de leveranciers aantoonbaar te maken.

Tijdens dit onderzoek zijn de infrastructuur en de applicaties onderzocht op de aanwezigheid van kwetsbaarheden en de mogelijkheden om hier misbruik van te maken. Hieruit zijn een aantal bevindingen naar voren gekomen bij enkele leveranciers van het Alfa-college. Deze bevindingen zijn na het onderzoek besproken met de betreffende leveranciers. Er waren twee bevindingen die als hoog risico werden gekwalificeerd en deze zijn met spoed opgepakt. Voor de overige bevindingen zijn door de betreffende leveranciers maatregelen genomen.

## 5.4.2. PRIVACY (AVG)

---

Het is van belang dat we binnen het Alfa-college zorgvuldig omgaan met de persoonsgegevens van studenten en medewerkers en dat onze medewerkers goed getraind zijn ten aanzien van de AVG. In het begin van 2019 heeft de afdeling Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) samen met de contactpersonen Informatiebeveiliging en Privacy van elke locatie, AVG-trainingen samengesteld. Deze trainingen zijn aangeboden aan alle medewerkers van het Alfa-college. Het trainen van de medewerkers is vanaf begin mei van start gegaan en zal nog tot het einde van het schooljaar 2019-2020 plaatsvinden.

Daarnaast zullen nieuwe medewerkers die bij het Alfa-college in dienst treden een AVG-training aangeboden krijgen, zodat alle medewerkers een AVG-training gevolgd hebben. Algemene informatie en actueel nieuws over de AVG is voor medewerkers en studenten beschikbaar op de Privacy-AVG-tegel op het Intranet van het Alfa-college.

## 5.4.3 JAARPLAN INFORMATIEBEVEILIGING EN PRIVACY (IBP)

---

Vanuit het jaarplan IBP 2019 zijn de volgende zaken gerealiseerd:

- Er vindt een jaarlijkse beoordeling plaats van de effectiviteit van de getroffen maatregelen en beleidsuitgangspunten ten aanzien van Informatiebeveiliging en Privacy. Bevindingen die daaruit voortkomen vormen input voor het jaarplan IBP 2020.
- In het kader van de PDCA-cyclus doet het Alfa-college mee aan de Benchmark MBO ten aanzien van Informatiebeveiliging en Privacy. De bevindingen die daaruit voortkomen vormen input voor het jaarplan IBP 2020.
- Op elk informatiesysteem wordt een effectbeoordeling rondom gegevensbescherming (Data Protection Impact Assessment) uitgevoerd.
- We hanteren 'Privacy bij design and default': bij het ontwerpen van producten en diensten houdt men al rekening met het voldoen aan de privacywetgeving. De standaardinstellingen van producten en diensten moeten zo worden ingericht dat wordt voldaan aan de privacywetgeving.
- Bewaar- en vernietigingstermijnen worden gehanteerd.
- Verwerkersovereenkomsten worden afgesloten met elke leverancier die persoonsgegevens verwerkt in opdracht van het Alfa-college.
- Het register van verwerkingen, datalekken en rechtenverzoeken wordt bijgehouden en daar waar nodig aangepast. De Informatiebeveiliging en Privacy boekhouding wordt up to date gehouden.
- Er worden passende technische en organisatorische maatregelen genomen om persoonsgegevens te beschermen.

In 2019 is begonnen met een verbeterslag ten aanzien van monitoren en logging van gebruikersactiviteiten en het Identificatie Authenticatie en Autorisatie proces. Deze trajecten lopen ook in 2020 nog door.



FINANCIËN

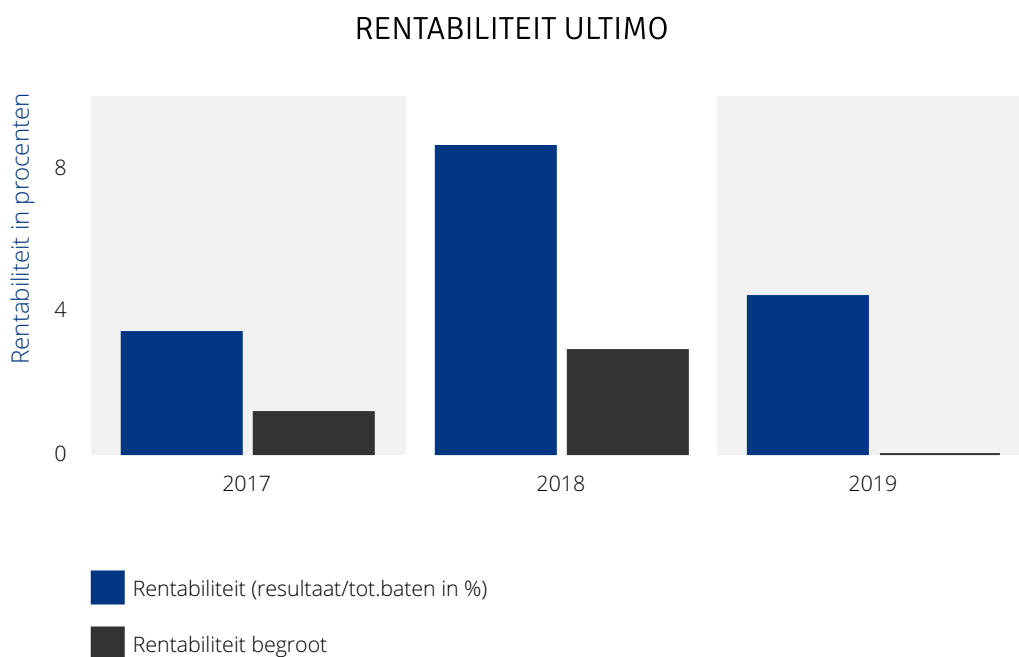
## 6.1 TOELICHTING COLLEGE VAN BESTUUR

### 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.

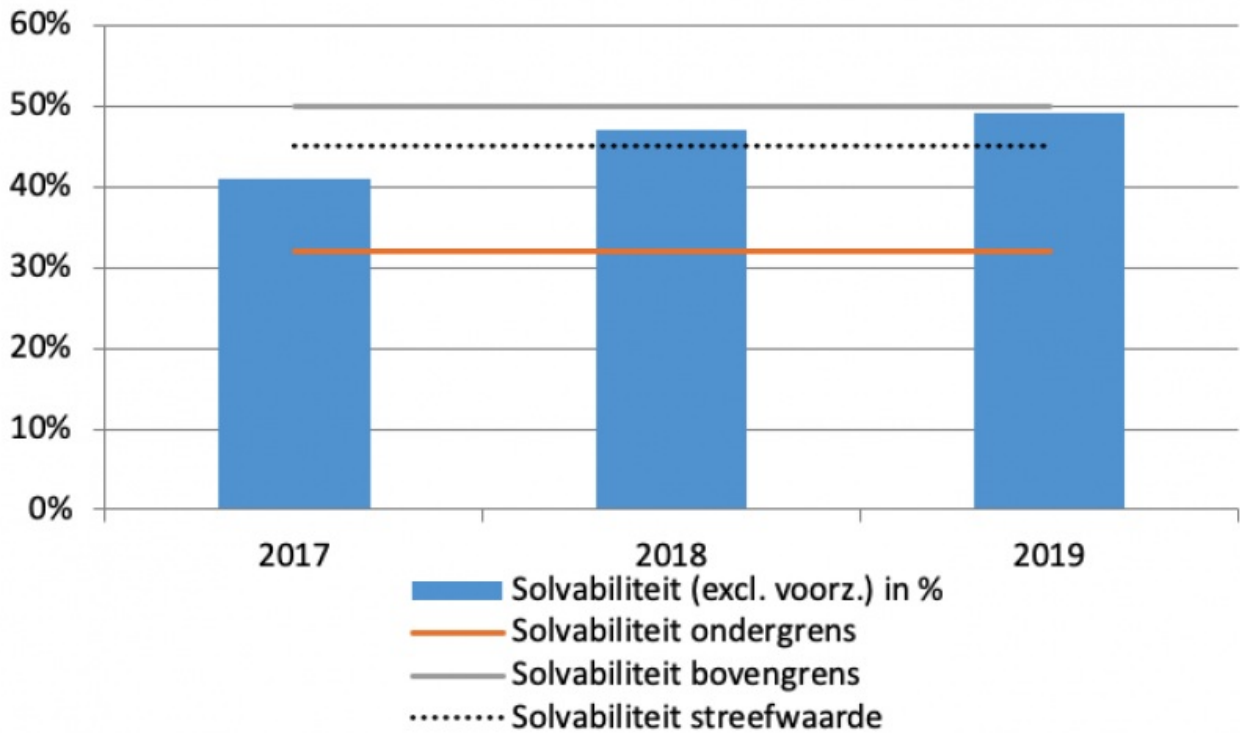
In deel B van dit geïntegreerd jaardocument is in hoofdstuk 2 de staat van baten en lasten 2019 opgenomen. Voor 2019 was een resultaat begroot van € 0,1 mln. negatief. Het uiteindelijke resultaat over 2019 is € 5,1 mln. positief. Dit verbeterde resultaat ad € 5,2 mln. wordt met name veroorzaakt door diverse significante financiële mee- en tegenvallers ten opzichte van de begroting 2019. 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 jaar<sup>1</sup>:

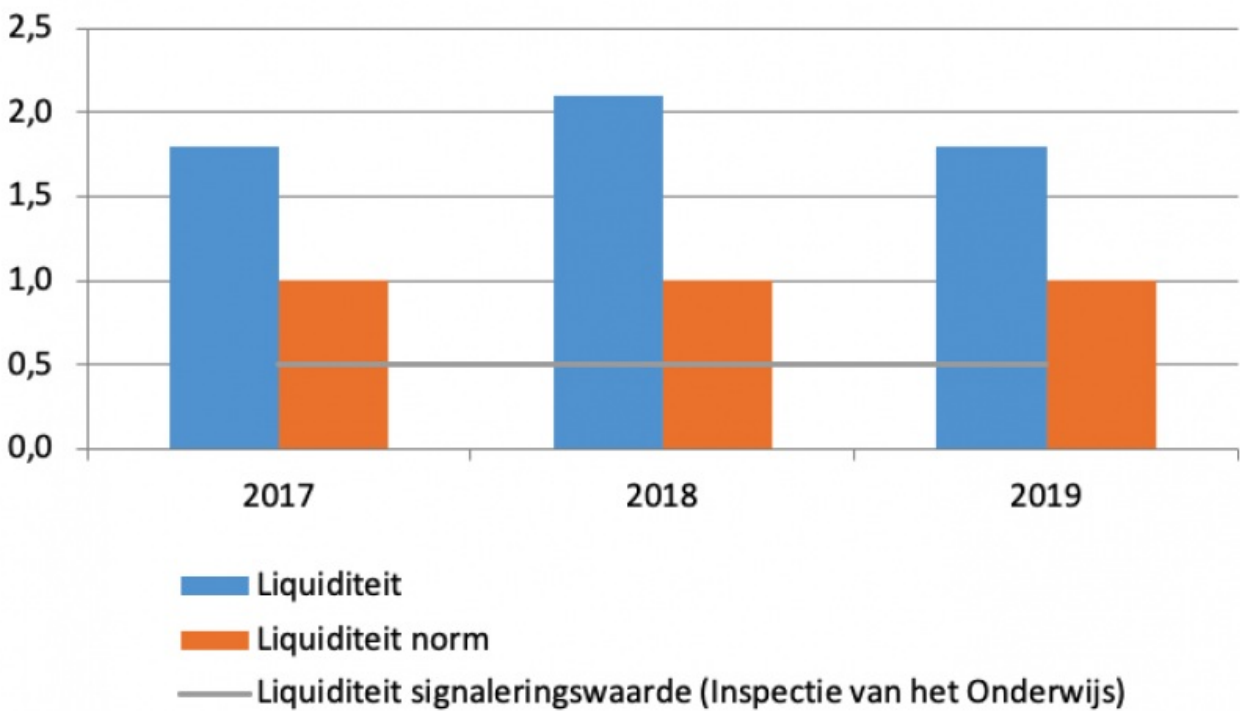


<sup>1</sup>De begrote rentabiliteit 2019 kan niet worden weergegeven in deze tabel aangezien deze 0,0% is

## Solvabiliteit (1) ultimo

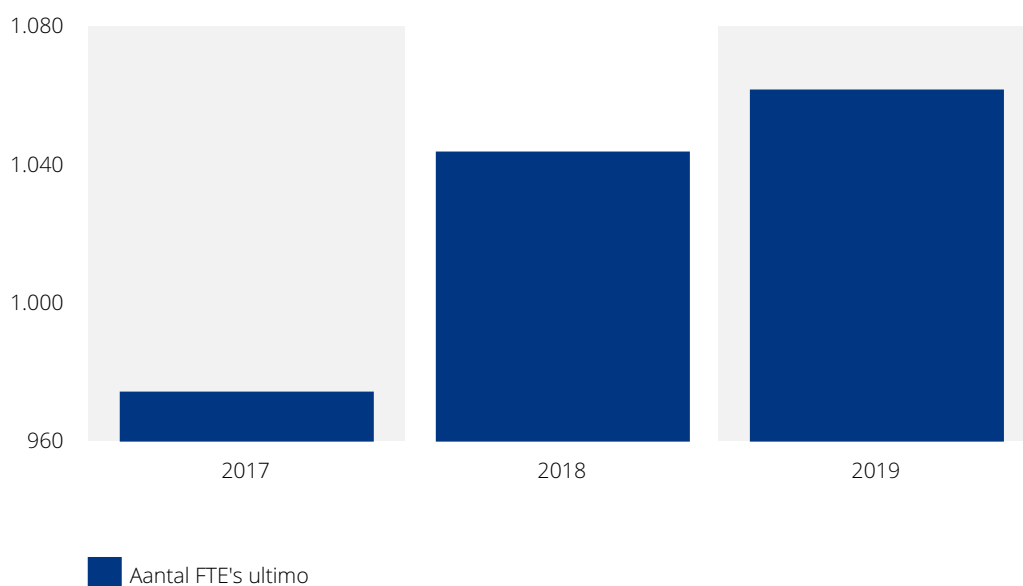


## Liquiditeit ultimo

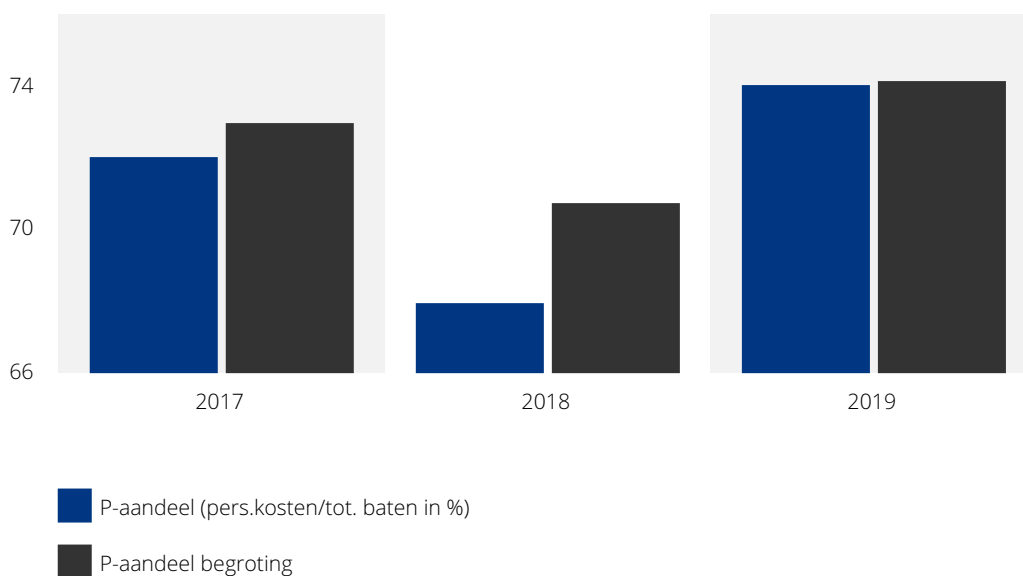


Het gemiddeld aantal fte's is ten opzichte van de begroting gestegen met 47. Het p-aandeel is ultimo 2019 uitgekomen op 74,0%; dat is vrijwel conform het begrote percentage van 74,1%. De totale personele lasten zijn ten opzichte van de begroting gestegen, echter ook de totale baten zijn relatief evenveel toegenomen, namelijk 4%. Hierdoor blijft het p-aandeel vrijwel gelijk.

### AANTAL FTE'S ULTIMO (EXCL. MOBILITEIT)



### P-AANDEEL ULTIMO





## BALANS ULTIMO 2019

In de balans 2019 (zie hoofdstuk 2 in deel B van dit geïntegreerd jaardocument) is zichtbaar dat het balanstotaal is toegenomen van € 116,1 mln. in 2018 naar € 122,6 mln. in 2019. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de toename van de vaste activa van € 79,5 mln. in 2018 naar € 87,3 mln. in 2019. Deze toename heeft voornamelijk te maken met nieuwe investeringen die in 2019 zijn gedaan ten aanzien van o.a. het ver- nieuwbouwproject in Hoogeveen. Daarnaast zijn de kortlopende vorderingen toegenomen t.o.v. 2018 met € 1,3 mln. Deze toename wordt voornamelijk veroorzaakt door een openstaande vordering op de deelneming LOC+. Daarnaast is het debiteurensaldo toegenomen als gevolg van gewijzigde systematiek ten aanzien van de facturering Inburgering. Vanaf 1 april 2019 is het alleen nog maar toegestaan achteraf te factureren. Hierdoor is de debiteurenpositie per einde boekjaar toegenomen. De liquide middelen zijn met € 2,6 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 hebben in 2019 een winst opgeleverd van € 0,1 mln. Hierdoor is de negatieve reserve van contractactiviteiten uit voorgaande jaren volledig teruggedrongen.

De personeelsvoorzieningen zijn toegenomen met € 0,5 mln. Dit heeft voornamelijk te maken met het vormen van een nieuwe voorziening transitievergoeding als gevolg van de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) alsmede een dotatie aan de voorziening Duurzame Inzetbaarheid vanwege het toegenomen gebruik seniorenverlof. De langlopende schuldpositie neemt ten opzichte van 2018 met € 1,2 mln. af voornamelijk als gevolg van de reguliere aflossingen. De kortlopende schulden zijn toegenomen met € 2,1 mln. voornamelijk door een toename in vooruit ontvangen geormerkte subsidies en een toename van de crediteuren als gevolg van nog openstaande facturen die betrekking hebben op de investeringsprojecten.

## 6.2 TREASURYVERSLAG, VERMOGENSPOSITIE EN KENGETALLEN

---

### TREASURYVERSLAG

Het op 13 december 2019 nieuw 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 norm en signaleringswaarde voor de liquiditeit vastgelegd. Tevens is het financieringsbeleid vastgelegd, waarbij het Alfa-college niet belegt in derivaten en alleen gebruik maakt van conventionele instrumenten en methodieken. Daarnaast is de administratieve organisatie beschreven en zijn de taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot de treasuryfunctie binnen het Alfa-college met de daarbij behorende bevoegdheden vastgelegd.

Het Alfa-college voert een dusdanig financieel beleid en beheer dat zijn voortbestaan in financieel opzicht is gewaarborgd. De balansstructuur (solvabiliteit) vormt hiervoor o.a. een belangrijke ijkwaarde. In het treasurystatuut is hiervoor een ondergrens bepaald van 32% en een bovengrens van 50% (exclusief voorzieningen). Het gerealiseerde percentage bedroeg ultimo 2019 49%.

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

UITSTAAND VREEMD VERMOGEN										
	rentevoet	Rentevast	Looptijd	stand per	aangegane	aflossing	stand per	looptijd	looptijd	looptijd
	%	t/m	t/m	01/ 1/2019	leningen		12/31/2019	<1 jaar	1 - 5 jaar	>5 jaar
Overige langlopende schulden										
Ministerie van Financiën (574)	3,39%	09/24/2035	09/24/2035	6.880.000	0	430.000	6.450.000	430.000	1.720.000	4.300.000
Ministerie van Financiën (575)	3,78%	09/ 3/2035	09/ 3/2035	5.066.667	0	316.667	4.750.000	316.667	1.266.668	3.166.665
Ministerie van Financiën (2736)	0,10%	08/31/2021	08/31/2021	9.600.000	0	0	9.600.000	0	0	9.600.000
Ministerie van Financiën (3303)	0,79%	07/ 1/2038	07/ 1/2038	16.150.000	0	850.000	15.300.000	850.000	3.400.000	11.050.000
Cappgemini	4,50%	n/a	n/a	708.143	1.195.695	791.454	1.112.384	651.710	460.674	0
<b>Uitstaand vreemd vermogen</b>				<b>38.404.810</b>	<b>1.195.695</b>	<b>2.388.121</b>	<b>37.212.384</b>	<b>2.248.377</b>	<b>6.847.342</b>	<b>28.116.665</b>

Door het positieve exploitatiesaldo 2019 is het eigen vermogen toegenomen met € 5,1 mln. Van dit bedrag is € 4,5 mln. toegevoegd aan de algemene reserve en is vanuit het positieve resultaat op de private activiteiten een deel van het resultaat gebruikt om de (negatieve) publieke reserve contractactiviteiten aan te vullen. Tevens is € 0,2 mln. gebruikt om toe te voegen aan de reserve cursusgeld. Daarnaast is per saldo € 0,1 aan de bestemmings- reserve VAVO toegevoegd. De private bestemmingsreserve Inburgering is positief gemuteerd met € 0,2 mln.

Het saldo van de voorzieningen ultimo 2019 is met een bedrag van € 0,5 mln. gestegen ten opzichte van 2018. De wachtgeldvoorziening is afgenomen met € 0,5 mln., de ambtsjubileumvoorziening is toegenomen met € 0,3 mln., de voorziening voor duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof) is gestegen met € 0,5 mln., de voorziening langdurig ziekteverzuim is afgenomen met € 0,1. De voorziening transitievergoedingen is nieuw gevormd voor een bedrag van € 0,1 mln.

De langlopende schulden zijn, zoals te zien is in bovenstaand overzicht, per saldo afgenomen met € 1,2 mln. Totaal is er voor € 1,2 mln. aan nieuwe verplichtingen aangegaan. Tegenover de nieuw aangegane verplichtingen staat een aflossing van in totaal € 2,4 mln.

## VERMOGENSPOSITIE

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

<b>Categorie</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Algemene reserve	56.913,20	52.353,10	43.402,00
Bestemmingsreserve	2.969,10	2.409,60	1.401,90
Herwaarderingsreserve	0	0	0
Statutaire reserve	1,1	1,1	1,1
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>59.883,40</b>	<b>54.763,80</b>	<b>44.805,00</b>

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.

## KENGETALLEN

<b>Categorieën</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Ongewogen bekostigd <sup>2</sup>			
Aantal studenten BOL	9.465	9.507	9.734
Aantal studenten BBL	2.746	2.493	2.176
Aantal studenten totaal	12.211	12.000	11.910
Aantal diploma's	3.534	3.453	3.730

<sup>2</sup> De aantallen ongewogen bekostigde studenten 2019 en het aantal diploma's 2019 zijn gebaseerd op de laatste terugmelding bekostigingsgegevens d.d. 17 maart 2020 en wijken af van de getallen uit de begroting 2019 welke gebaseerd zijn op een oudere rapport

<b>Categorieën</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Aantal fte's ultimo <sup>3</sup>	1.061,30	1.043,40	973,9
P-aandeel (pers.kosten/totale baten)	74,00%	67,90%	72,00%
Solvabiliteit 1 (Eigen vermogen/totaal passiva)	49%	47%	41%
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen/totaal passiva)	54%	52%	47%
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	4,40%	8,60%	3,40%
Liquiditeit (vlottende activa /kortl.schulden)	1,8	2,1	1,8
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijving gebouwen & terreinen)/totale lasten)	0,08	0,09	0,09
Investerings x € 1 miljoen	12,4	2,8	2,1

<sup>3</sup> Ultimo 2019 en 2018 bedraagt het aantal fte's mobiliteit 0, het aantal fte's ultimo 2017 is exclusief 0,2 fte mobiliteit.

## TOELICHTING BIJ DE KENGETALLEN

Het totaal aantal ongewogen bekostigde studenten is met 1,8% gestegen ten opzichte van 2018. Het aantal BOL-studenten is met 0,4% gedaald, terwijl het aantal BBL-studenten met 10,1% gestegen is. Het aantal verstrekte diploma's 2019 stijgt ten opzichte van het voorgaande jaar met 81 (2,3%).

Ten opzichte van ultimo 2018 ligt het aantal fte's ultimo 2019 17,9 fte hoger. Deze toename is voornamelijk te wijten aan het toegenomen verzuim in 2019 ten opzichte van 2018.

Het P-aandeel neemt ten opzichte van 2018 met 6,1% toe. Dit heeft voornamelijk te maken met de fors hogere gemiddelde fte inzet in 2019 ten opzichte van 2018.

De solvabiliteit en rentabiliteit laten beide positieve cijfers zien. Dit wordt veroorzaakt door het positieve exploitatieresultaat in 2019.

De liquiditeit neemt iets af ten opzichte van 2018 maar ligt nog steeds ruim boven de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs. De afname wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere uitgaven voor grote investeringsprojecten die in 2019 zijn uitgevoerd. Dit is ook terug te zien in het kengetal investeringen.

De huisvestingsratio laat een minimale daling zien ten opzichte van voorgaande jaren. Deze daling wordt voornamelijk veroorzaakt door lagere afschrijvings- en huurlasten in 2019.

## 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 2019 en de realisatie 2019. 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 2019 en de realisatie 2019. Tevens is in de laatste kolom de begroting 2020 opgenomen. De analyse van de verschillen tussen de realisatie 2019 en de begroting 2020 is terug te vinden in [hoofdstuk 6.4](#).

Bedragen x €1.000

<b>Categorieën</b>	<b>Begroting 2019</b>	<b>Werkelijk 2019</b>	<b>Vershil 2019</b>	<b>Begroting 2020</b>
3.1 Rijksbijdragen	101,9	105,1	3,2	107,5
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1,5	1,9	0,4	2,9
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	0,1	0,2	0,1	0,1
3.4 Baten werk in opdracht van derden	5	5,5	0,5	3,2
3.5 Overige baten	3,5	4,1	0,6	3,3
4.1 Personeelslasten	83	86,5	3,5	85,9
4.2 Afschrijvingen	6,1	4,6	-/- 1,5	7,1
4.3 Huisvestingslasten	7,3	6	-/- 1,3	7,9
4.4 Overige lasten	14,9	13,9	-/- 1,0	15,3
6 Financiële baten en lasten	-/- 0,7	-/- 0,7	0	-/- 0,8
8 Resultaat deelnemingen	0	-/- 0,0	0	0
<b>Resultaat (incl. afrondingsverschil)</b>	<b>-/- 0,1</b>	<b>5,1</b>	<b>5,2</b>	<b>0</b>

Financiële meevallers:

- de normatieve rijksbijdrage (3.1) is ten opzichte van de begroting € 2,3 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 een compensatie voor toegenomen werkgeverslasten en de extra loonkosten als gevolg van het cao-MBO onderhandelingsakkoord 2018-2020;
- de overige subsidies OCW (3.1) zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere bate is toe te schrijven aan de niet-geoordeelde subsidies. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een aanvullende, incidentele ontvangst in 2019 van 'niet-uitgeputte middelen' vanuit de resultaatafhankelijke bekostiging op VSV. Betere resultaten op VSV hebben eveneens geleid tot hogere opbrengsten;
- hogere opbrengsten van de overige overheidsbijdragen en subsidies (3.2) ad € 0,5 mln. wordt veroorzaakt door een hogere bijdrage ten behoeve van Taalhuizen. Daarnaast zijn er in 2019 nieuwe projecten gestart waar bijdragen voor zijn ontvangen. Dit betreft onder andere de projecten Geïntegreerd Elektrotechniek en projecten waar een bijdrage tegenover staat vanuit het Nationaal Programma Groningen;

- hogere opbrengsten werk in opdracht van derden (3.4) ad € 0,5 mln. voornamelijk als gevolg van het participeren in nieuwe projecten waaronder RIF Gas 2.0 en nieuw gestarte trajecten zoals Tegemoetkoming Passend Onderwijs;
- hogere overige baten (3.5) ad € 0,6 mln. voornamelijk veroorzaakt door meer omzet behaald vanuit detacheringen en een toename van de omzet vanuit de catering;
- lagere afschrijvingskosten (4.2) ad € 1,5 mln. veroorzaakt door het later dan gepland uitvoeren van verbouw- en onderhoudsplannen alsmede een doorgevoerd foutenherstel uit 2017 en 2018 (*zie toelichting in B4. Grondslagen voor de jaarrekening*).
- de huisvestingslasten (4.3) zijn gedaald met € 1,3 mln. voornamelijk als gevolg van lagere huurkosten voortvloeiend uit de onderhandelingen met de deelneming CV LOC+ en vanwege het invoeren van de componentenmethode waardoor er meer kosten voor onderhoud geactiveerd zijn dan begroot;
- lagere overige kosten (4.4) ad € 1,0 mln. voornamelijk als gevolg van lagere kosten voor software-licenties en diensten ICT. In de begroting was ervan uitgegaan dat een aantal projecten uitgevoerd zou worden echter zijn deze projecten uitgesteld. Dit betreft onder andere de vervanging van WiFi alsmede vervanging van de all-in-one printers. Tevens zijn de licentiekosten EduArte lager uitgevallen dan verwacht.

#### Financiële tegenvallers:

- de totale personeelslasten (4.1) zijn toegenomen met € 3,4 mln. Hieronder vallen mede de kosten voor bruto lonen & salarissen welke zijn toegenomen met € 2,9 mln. als gevolg van een toename van het gemiddeld aantal fte met 43 en de kosten voor inhuur van derden welke is toegenomen met € 1,3 mln. Deze wordt voornamelijk veroorzaakt door meer inhuur van onderwijzend personeel als gevolg van ziektevervanging. Tegenover deze extra personele lasten staan eveneens meevallers op onder andere de scholingskosten ad € 0,4 mln., hogere uitkeringen UWV als gevolg van zwangerschappen ad € 0,3 mln. en lagere wachtgelduitkeringen ad € 0,1 mln.

## 6.4 VOORUITBLIK EN BEGROTING 2020

Het begrote exploitatieresultaat voor 2020 is € 0 mln. In de meerjarenraming die was opgenomen in de continuïteitsparagraaf van ons geïntegreerd jaardocument 2018 gingen we voor 2020 uit van een resultaat van € 1,1 mln. positief. Dit verschil van -/- € 1,1 mln. wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt doordat we bij het maken van die raming de mogelijk te ontvangen loon- en prijscompensatie niet hebben meegenomen. Dit is conform de systematiek die jaarlijks gehanteerd werd. Met ingang van het opstellen van de begroting 2020 is de mogelijk te ontvangen loon- en prijscompensatie in 2020 wel meegenomen in de begroting en derhalve ook de meerjarenraming. Tezamen met een toename van het macrobudget Lumpsum en een verbeterd marktaandeel levert dit een hogere Rijksbijdrage op. De toename van het gemiddeld aantal fte is in 2019, voornamelijk vanwege het verzuim, sneller toegenomen dan in de meerjarenraming was meegenomen. Dit levert hogere personeelskosten op. Ook de investeringskosten zijn toegenomen ten opzichte van de meerjarenraming die in de continuïteitsparagraaf van ons geïntegreerd jaardocument 2018 was opgenomen. Dit wordt veroorzaakt door hogere investeringen dan destijds was ingeschat, met name betreft dit investeringen op de locatie Voltastraat, Hoogeveen alsmede nieuwe investeringsplannen. De overige lasten zijn toegenomen als gevolg van het doorschuiven van geplande vervangingen inzake onder andere WiFi.

Bedragen x €1.000

<b>Categorieën</b>	<b>werkelijk 2019</b>	<b>begroting 2020</b>	<b>verschil</b>
3.1 Rijksbijdragen	105,1	107,5	2,4
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1,9	1,9	0
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	0,2	0,1	-/- 0,1
3.4 Baten werk in opdracht van derden	5,5	4,2	-/- 1,3
3.5 Overige baten	4,1	3,3	-/- 0,8
4.1 Personeelslasten	86,5	85,9	-/- 0,6
4.2 Afschrijvingen	4,6	7,1	2,5
4.3 Huisvestingslasten	6	7,9	1,9
4.4 Overige lasten	13,9	15,3	1,4
6 Financiële baten en lasten	-/- 0,7	-/- 0,8	-/- 0,1
8 Resultaat deelnemingen	-/- 0,0	0	0
<b>Resultaat (incl. afrondingsverschil)</b>	<b>5,1</b>	<b>0</b>	<b>-/- 5,1</b>

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de significante verschillen in de baten en lasten tussen realisatie 2019 en begroting 2020.

### **Rijksbijdragen OCW ( +/- € 2,4 mln.)**

De Rijksbijdragen OCW nemen ten opzichte van 2019 toe met € 2,2 mln. Deze stijging is voornamelijk toe te wijzen aan het in de begroting 2020 opnemen van de nog vast te stellen structurele loon- en prijscompensatie 2020. Als schatting is in de begroting 2020 een bedrag meegenomen van € 2,4 mln.

### **Baten werk in opdracht van derden (-/- € 1,3 mln.)**

Ten opzichte van 2019 dalen de baten in opdracht van derden met € 1,3 mln.

De daling is het gevolg van de verdere daling van het aantal studenten dat een Inburgeringstraject naar schatting zal



gaan volgen. Tevens worden er minder projectbaten verwacht vanwege het afronden van een aantal projecten in 2019 waaronder RIF Regionaal Co-makership.

**Overige baten (-/- € 0,8 mln.)**

De overige baten worden € 0,8 mln. lager ingeschat dan in 2019. Dit wordt veroorzaakt door lagere detacheringsoptbrengsten en lagere studentbijdragen. Deze lagere studentbijdragen zijn inherent aan de daling van het aantal studenten vanaf 2020.

**Personeelslasten (-/- € 0,6 mln.)**

Ten opzichte van 2019 nemen de totale personele lasten naar verwachting af met € 0,6 mln. Deze afname wordt veroorzaakt door de iets lagere schatting van de gemiddelde personele formatie over 2020. In 2020 wordt verwacht dat er 1.040 fte wordt ingezet tegenover 1.048 in 2019.

**Afschrijvingen (+/+ € 2,5 mln.)**

De afschrijvingskosten nemen met € 2,5 mln. toe. De ver-/nieuwbouw aan de Voltastraat 33 in Hoogeveen zorgt in 2020 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 voor de leslokalen zoals leerlingensetjes en audiovisuele apparatuur.

**Huisvestingslasten (+/+ € 1,9 mln.)**

Verwacht wordt dat de huisvestingslasten in 2020 € 1,9 mln. hoger zullen uitvallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere kosten voor schoonmaak en regulier onderhoud aan gebouwen en installaties. Daarnaast nemen de huurkosten ten opzichte van 2019 toe als gevolg van reguliere indexaties en het aanhouden van externe huurlocaties.

**Overige lasten (+/+ € 1,4 mln.)**

Ten opzichte van 2019 is de verwachting dat de overige lasten zullen toenemen met € 1,4 mln. Dit betreft voornamelijk hogere kosten voor doorgeschoven project zoals de vervanging van WiFi. Daarnaast wordt verwacht dat de inkoop leermiddelen zal gaan toenemen aangezien het Alfa-college het in 2019 ingezette beleid om de lokalen meer te gaan voorzien van leermiddelen, zal gaan voortzetten.



CONTINUÏTEIT

---

## CONTINUITEITSPARAGRAAF

---

Dit hoofdstuk is opgesteld op het moment dat het coronavirus in ons land net merkbaar was. In de beschouwingen richting de komende jaren is hier dan ook nog geen rekening mee gehouden.

Natuurlijk ziet ook het Alfa-college in dat de gevolgen van de coronacrisis ook ons raken. Als organisatie gaan we ons de komende maanden richten op het ontwikkelen van verschillende scenario's als gevolg van de ontstane situatie, zodat we ons tijdig voorbereiden op de periode na corona. We zijn ons er van bewust dat voor een aantal onderdelen van deze continuïteitsparagraaf de toekomst er anders uit zou kunnen zien dan nu beschreven.

Het Alfa-college heeft als reactie op de coronacrisis een crisisteam in het leven geroepen die de ontwikkelingen dagelijks volgt en daar waar nodig de organisatie vraagt om acties te ontwikkelen die de continuïteit van de organisatie en vooral het onderwijs zoveel mogelijk ondersteunen. Vooral de ondersteunende diensten leveren hierbij extra ondersteuning op het gebied van onderwijs, examinering, ICT, huisvesting en HRM.

### *Belangrijkste effecten voor de organisatie*

Op basis van de maatregelen van de overheid werken medewerkers thuis en wordt het onderwijs op afstand geleverd. De uitvoering van examens en BPV vraagt om aangepaste werkvormen.

Daar het Alfa-college voor het grootste deel een gegarandeerde financiering vanuit de overheid heeft, zal de financiële impact zeer klein zijn. Op basis van het weerstandsvermogen van het Alfa-college zijn eventuele financiële risico's ruimschoots gedekt.

### *Getroffen maatregelen*

Het Alfa-college heeft een aantal onderwijskundige maatregelen getroffen, die passen bij de door de overheid afgekondigde intelligente lock-down en de door het ministerie van OCW opgestelde service-documenten als reactie op deze situatie. Zo is met een enorme investering van ICT en de docenten het afstandslernen opgestart, zodat we de studenten toch onderwijs aanbieden. Ook wordt studenten die rond de zomervakantie van 2020 voor diplomering in aanmerking komen zoveel mogelijk ruimte geboden om dit alsnog te realiseren, natuurlijk met inachtneming van de richtlijnen, zoals aangegeven in de service-documenten van het ministerie van OCW.

Voor de medewerkers geldt dat er vanuit de thuissituatie gewerkt wordt. Dit vraagt om een veilige en betrouwbare ICT-ondersteuning vanuit de organisatie.

Voor studenten die zelf geen ICT-faciliteiten hebben, heeft het Alfa-college deze faciliteiten beschikbaar gesteld.

Studenten in een onveilige thuissituatie is ruimte op school aangeboden.

Er worden onder studenten en medewerkers enquêtes uitgezet, om zicht te hebben op hun welbevinden.

Er is een risicoanalyse naar aanleiding van de coronacrisis uitgevoerd, waaruit blijkt dat op basis van de huidige inzichten geen directe grote risico's naar voren komen.

De komende tijd zal op verschillende gebieden vanuit de bedrijfsvoering gekeken worden naar mogelijke risico's, zodat als die er zijn mitigerende maatregelen kunnen worden ingezet. Te denken valt hierbij aan financiën, personeel en huisvesting als het gaat om bijvoorbeeld achterblijvende aanmeldingen van nieuwe studenten of private onderwijsactiviteiten.

## ONTWIKKELING STUDENTENAANTALLEN

In onderstaande tabel is de verwachte ontwikkeling van het aantal bekostigde studenten in de beroepsopleidingen in de periode 2019 tot en met 2022 weergegeven. De aantallen 2019 zijn gebaseerd op de terugmelding bekostigingsgegevens d.d. 17 maart 2020 met kenmerk 2020/2/1457927. De prognoses voor de jaren na 2019 zijn bepaald aan de hand van de 'DUO-tool'.

## STUDENTENAANTALLEN

jaar	2019	2020	2021	2022
procentuele ontwikkeling	1,76%	-1,88%	-2,44%	-2,26%
aantal ongewogen bekostigde studenten	12.211	11.981	11.689	11.425

In het Geïntegreerd Jaardocument 2018 hebben we al aangegeven dat de verwachting was dat de daling van het aantal studenten in het beroepsonderwijs in 2019 ingezet zou worden. We gingen uit van -1,50%. In 2019 bleek van een daling echter nog geen sprake te zijn. Er is zelfs een stijging van 1,76% van het aantal bekostigde studenten waar te nemen. De stijging is waargenomen in de BBL, het aantal BOL-studenten is licht afgenomen.

De verwachting is dat een daling van het aantal studenten de komende jaren op basis van de demografische ontwikkelingen vanaf 2020 merkbaar zal zijn.

Deze daling is gebaseerd op de planningstool van DUO, september 2019.

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.

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 in 2018 ingezette daling van inburgeraars die een inburgeringstraject bij het Alfa-college inkopen is ook in 2019 doorgezet. Ook voor de komende jaren verwachten we dat deze daling nog doorzet. Door het uitblijven van nieuwe wet- en regelgeving met betrekking tot de financiering van de inburgering is het onduidelijk wat dit betekent voor het aantal statushouders dat bij het Alfa-college een inburgeringstraject volgt.

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 2020 tot en met 2022 ontwikkelt<sup>[1]</sup>, afgezet tegen de inzet ultimo 2019:

---

<sup>[1]</sup> Het aantal fte 2019 in deze tabel wijkt af van het aantal fte opgenomen in de definitieve begroting 2019.

## FORMATIEONTWIKKELING

Personeelscategorie	2019	2020	2021	2022
Management	57,3	56,7	56,2	55,8
Fte onderwijsgevend personeel (OP)	704,3	690	675,3	666,1
Fte ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP)	302,1	299,1	295,9	294
Totale formatie	1063,7	1045,8	1027,4	1015,9

In tegenstelling tot het Geïntegreerd Jaardocument van 2018 rapporteren we over 2019 slechts in de twee hoofdcategorieën waarin het personeel is te onderscheiden, aansluitend bij de cao mbo.

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

De verwachte dalingen van de werkgelegenheid in beide personeelscategorieën is na 2019 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 zijn hoofdlocaties in volle eigendom (Adm. de Ruyterlaan, Boumaboulevard, Kardingerweg en Kluiverboom in Groningen en de Voltastraat in Hogeveen) of deels in eigendom (LOC+ in Hardenberg). In 2019 is gestart om het pand aan de Voltastraat in Hogeveen te revitaliseren met de bedoeling om het in 2020 als het duurzaamste gebouw van het Alfa-college op te leveren. Financiering van de revitalisatie van deze locatie geschiedt uit eigen middelen. Ook aan de Admiraal de Ruyterlaan in Groningen is opnieuw geïnvesteerd in het ontwikkelen van een deel van het gebouw in aantrekkelijke en inspirerende onderwijsruimten.

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 INVESTERINGEN

In het najaar van 2018 is gestart met de revitalisering van de locatie aan de Voltstraat 33 te Hogeveen. In 2019 zijn de eerste twee vernieuwde gebouwdelen opgeleverd. De oplevering van de rest van de vernieuwde gebouwdelen wordt ultimo 2020 verwacht. In tegenstelling tot eerdere plannen wordt nu nog slechts een deel van een gebouwdel gesloopt. 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 2020. Met deze verbouwing is de komende jaren een bedrag van € 1,1 mln. gemoeid. Ook de komende jaren wordt extra geïnvesteerd om de basisvoorzieningen binnen de bestaande locaties te vernieuwen waarmee een investering van € 3,1 mln. is gemoeid. Bij de locatie de Kluiverboom worden in het kader van Fit for life een multifunctioneel

sportterrein en een bootcampparcours aangelegd, waarvan als onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen de bewoners uit de omliggende wijken buiten de reguliere lestijden om gebruik van kunnen maken. Voor de aanleg is een bedrag van € 0,2 mln. beschikbaar gesteld. Tot slot is er in de begroting van 2020 een bedrag van € 1,1 mln. voor het doen van investeringen toegekend op basis van de locatieplannen vanuit de locaties. Het meerjaren-investeringsoverzicht voor het Alfa-college ziet er als volgt uit:

#### **Meerjaren investeringsoverzicht 2020-2023**

#### **BALANS**

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

<b>Activa (x € 1.000)</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Vaste activa				
<i>Materiële vaste activa</i>				
<i>Gebouwen en terreinen</i>	68.096	79.416	77.460	75.037
<i>Inventaris en apparatuur</i>	8.275	8.148	7.265	6.285
<i>Overige materiële vaste activa</i>	139	138	136	134
<i>Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald</i>	1910,678	0	0	0
Totaal materiële vaste activa	78421	87702	84861	81455
Financiële vaste activa	8.858	8.271	7.684	7.097
Totaal vaste activa	87.279	95.973	92.545	88.552
Vlottende activa				
Vorderingen				
<i>Debiteuren algemeen</i>	622	3.008	3.008	3.008
<i>Vorderingen op groepsmaatschappijen</i>	533	0	0	0
<i>Vorderingen op deelnemers</i>	705	662	662	662
<i>Overige overheden</i>	2.120	0	0	0
<i>Overige vorderingen</i>	11	11	11	11
<i>Overige overlopende activa</i>	850	850	850	850
<i>Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid</i>	-268	0	0	0
Totaal vorderingen	4.573	4.531	4.531	4.531
Liquide middelen	30.763	17.610	15.415	18.780
Totaal vlottende activa	35.336	22.141	19.946	23.311
<b>Totaal activa</b>	<b>122.615</b>	<b>118.113</b>	<b>112.491</b>	<b>111.864</b>

<b>Passiva (x € 1.000)</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Eigen Vermogen				
<i>Algemene reserve</i>	56.913	56.846	57.463	58.449
<i>Bestemmingsreserve publiek</i>	2.408	2.476	2.476	2.476
<i>Bestemmingsreserve privaat</i>	561	561	561	561
<i>Statutaire reserves</i>	1	1	1	1
Totaal eigen vermogen	59.883	59.884	60.501	61.487
Personeelsvoorzieningen	6.276	6.276	6.376	6.426
Langlopende schulden	37.212	34.503	28.307	26.710
Kortlopende schulden				
<i>Schulden aan krediteinstellingen</i>	2.248	1.847	1.847	1.847
<i>Vooruit gefactureerde termijn projecten</i>	2.120	1.000	1.000	1.000
<i>Crediteuren</i>	2.996	2.996	2.996	2.996
<i>Belastingen en premies sociale verzekeringen</i>	3.705	3.434	3.291	3.225
<i>Pensioenen</i>	1.043	1.043	1.043	1.043
<i>Overlopende passiva</i>	7.130	7.130	7.130	7.130
Totaal kortlopende schulden	19.243	17.451	17.307	17.241
<b>Totaal passiva</b>	<b>122.615</b>	<b>118.113</b>	<b>112.491</b>	<b>111.864</b>

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 Kardingerweg 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+ moeten 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 in 2020.
- *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*: vanaf 2019 daalt de stand als gevolg van de reguliere aflossingen bij het Ministerie van Financiën, waarbij in 2021 het voornemen is om eenmalig een bedrag van € 4,6 mln. af te lossen op de lening ten behoeve van onze deelneming in het LOC +.
- *Kortlopende schulden*: vanaf 2019 dalen naar verwachting de kortlopende schulden. De reden voor deze daling heeft te maken met de naar verwachting afnemende schuldpositie van de nog te besteden (geoordeelde) subsidies. In 2018 waren er nog drie RIF toegekende projecten onder handen daar waar dit in 2020 er naar verwachting nog 1 zal zijn.

## STAAT VAN BATEN EN LASTEN

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



<b>Staat van Baten en Lasten (x € 1.000)</b>				
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen	105.087	107.474	105.660	104.580
Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1.939	2.863	2.100	2.000
Wettelijke college- / cursus- / examengelden	216	130	50-	100-
Baten werk in opdracht van derden	5.478	3.203	3.025	2.750
Overige baten	4.065	3.302	3.302	3.302
<b>Totaal baten</b>	<b>116.786</b>	<b>116.972</b>	<b>114.037</b>	<b>112.532</b>
<b>Lasten</b>				
Personeelslasten	86.454	85.861	82.272	80.625
Afschrijvingen	4.639	7.096	7.234	7.207
Huisvestingslasten	5.986	7.923	7.873	7.723
Overige lasten	13.880	15.332	15.307	15.282
<b>Totaal lasten</b>	<b>110.959</b>	<b>116.212</b>	<b>112.685</b>	<b>110.837</b>
<b>Saldo baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering</b>	<b>5.826</b>	<b>760</b>	<b>1.352</b>	<b>1.695</b>
Financiële baten en lasten	695-	760-	735-	710-
Resultaat deelnemingen	11-	-	-	-
<b>Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering</b>	<b>-707</b>	<b>-760</b>	<b>-734</b>	<b>-710</b>
<b>Totaal resultaat</b>	<b>5120</b>	<b>0</b>	<b>617</b>	<b>986</b>

Toelichting op de geprognosticeerde staat van baten en lasten:

- *Rijksbijdragen*: vanaf 2020 verwachten wij dat de macro doelmatigheidskorting vanuit het Ministerie van OC&W wordt doorgevoerd. Dit leidt in combinatie met een dalend aantal studenten tot lagere rijksbijdragen.
- *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*: door een dalende vraag naar het aantal inburgeringstrajecten en door lagere verwachte projectopbrengsten is de verwachting dat de baten de komende jaren dalen.
- *Overige baten*: dalende baten vanaf 2020 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*: als gevolg van een dalend aantal studenten zal de inzet van fte's ook 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, 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.
- *Resultaat buitengewone baten en lasten*: dit betreft de deelneming van het Alfa-college in het LOC+. Vanaf 2019 is de verwachting dat het winstaandeel lager is dan de afgelopen jaren gebruikelijk was. De meest recente ontwikkelingen rondom de nieuwe vaststellingsovereenkomst zijn nog niet meegenomen (zie tevens toelichting financiële activa)

## 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 2020 t/m 2022, inclusief de onder- en bovengrenzen, de normen en signaleringswaarden van OCW, is als volgt:

<b>Solvabiliteit</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Solvabiliteit	51%	54%	55%
Ondergrens	32%	32%	32%
Bovengrens	50%	50%	50%
Signaleringswaarde OCW	< 30%	< 30%	< 30%

De solvabiliteit loopt de komende jaren op tot 55%. 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.

<b>Rentabiliteit</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Rentabiliteit	0	0,54	0,88
Norm	-	-	-
Signaleringswaarde OCW	< 0	< -0,05	< -0,1

De rentabiliteit stijgt naar 0,88 door een stijgend resultaat en dalende totale baten. Hiermee blijven wij ruim boven de signaleringswaarde van OCW.

<b>Liquiditeit</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Liquiditeit	1,27	1,15	1,35
Norm	0,5	0,5	0,5
Signaleringswaarde OCW	< 0,5	< 0,5	< 0,5

De liquiditeit zal de komende jaren afnemen tot 1,15. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de geplande investeringen in 2020 en de aflossing op een langlopende schuld (lening 1464) in 2021. De liquiditeit blijft ruim boven de normwaarde en de signaleringswaarde.

Huisvestingsratio	2020	2021	2022
Huisvestingsratio	0,07	0,07	0,07
Norm	-	-	-
Signaleringswaarde OCW	> 0,15	> 0,15	> 0,15

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

## HET INTERNE BEHEERSINGS- EN CONTROLESYSTEEM

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

- *Onderwijs en examinering*: de kwaliteit van ons onderwijs en onze examinering wordt bewaakt door de cyclus van de van het strategisch document afgeleide kaderbrieven, de daarop gebaseerde jaarplannen en jaarplangesprekken. Daarnaast wordt de kwaliteit van onderwijs en examinering gevolgd door de onderwijsteams te monitoren op relevante indicatoren (o.a. 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.
- *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. Elk team komt één keer per drie jaar aan de beurt. Wanneer daarvoor een aanleiding bestaat, kan een team vaker geaudit worden (ook op verzoek van het team zelf). Ook voert het auditteam op instellingsniveau thema-audits uit. In 2019 is door middel van een thema-audit het proces rond examinering en diplomering geaudit. Naast de interne audits wordt om de drie jaar een instellingsaudit uitgevoerd door het Kwaliteitsnetwerk mbo.
- *Financieel*: uiteraard is er de gebruikelijke cyclus van begroting en jaarrekening. Tweemaandelijks, vanaf februari van elk boekjaar, wordt aan het College van Bestuur gerapporteerd hoe de uitputting van de begroting zich ontwikkelt. De meest recente maandrapportage die verschijnt voor een vergadering van de auditcommissie, wordt door het college met deze commissie besproken. Daarnaast blijft de meerjarenprognose een belangrijk sturingsinstrument waarmee de (financiële) effecten van het strategisch meerjarenbeleid en de verwachte interne en externe ontwikkelingen inzichtelijk worden gemaakt. Met behulp van dit sturingsinstrument kan onder meer het effect van beleidskeuzen, risico's en ontwikkelingen op het (toekomstige) resultaat, het vermogen, de balansposities en de financieringsstructuur inzichtelijk worden gemaakt. Jaarlijks wordt de meerjarenbegroting ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht.
- *Personeel*: Tegelijk met de tweemaandelijks financiële voortgangsrapportage wordt de ontwikkeling van het aantal fte's gemonitord en geanalyseerd. Eveneens wordt beoordeeld hoe zich de ontwikkeling van de fte's verhoudt tot het begrote aantal fte's. Ook wordt gerapporteerd over de omvang van de flexibele schil (het percentage medewerkers met een benoeming voor bepaalde tijd gerelateerd aan het totaal aantal medewerkers). 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*: 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.

- *Strategisch beleid:* Tot nu toe 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. Om de voortgang van de realisatie van e.e.a. binnen de organisatie-eenheden te volgen worden er twee keer per kalenderjaar jaarplangesprekken gehouden 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. Die rapportage wordt besproken met de Raad van Toezicht en de Ondernemingsraad.
- *Strategische risicoanalyse:* aan het begin van elke strategische periode wordt mede op basis van het voor de nieuwe periode geldende strategische beleid een strategische risicoanalyse uitgevoerd. In de daarop volgende jaren in dezelfde strategische beleidsperiode wordt op basis van die strategische risicoanalyse uitvoering gegeven aan de beheersmaatregelen, zoals deze zijn gekoppeld aan de geprioriteerde strategische risico's. In de zomer van 2019 is de nieuwe strategische periode gestart, waardoor er een nieuwe strategische risicoanalyse uitgevoerd moet worden.  
Tot nu toe was de strategische risicoanalyse gekoppeld aan de strategische koers. Omdat een aantal strategische risico's vooral gekoppeld is aan de continuïteit van de organisatie en veel minder direct aan de strategische koers, gaan we vanaf 2020 werken aan een meer dynamische aanpak van risicomanagement, waarbij de risico's en de beheersing daarvan in de kwartaalgesprekken met de directeuren aan de orde komen. Dit alles als onderdeel van de herinrichting van de P&C-cyclus.
- *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. 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.

Naast de bovengenoemde wijze van beheersing wil het Alfa-college steeds meer werken met sturen op soft-controls. Deze sturing wordt vanaf 2019 vooral vormgegeven door middel van de beweging DOI, waarover elders in dit Geïntegreerd Jaardocument geschreven is.

In 2019 is een eerste stap gezet in de herziening van de Planning en Control-cyclus binnen het Alfa-college, waarbij meer systematisch zowel kwantitatief als kwalitatief verantwoord gaat worden volgens de vierslag: beschrijven, analyseren, waarderen en leren. Het is de bedoeling dat dit traject voor de zomer van 2020 wordt afgerond.

## **BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN**

Met ingang van 1 augustus 2015 is de vorige strategische beleidsperiode begonnen. In mei 2016 is, ondersteund door EY, een sessie gehouden waarin de strategische risicoanalyse is uitgevoerd. Het College van Bestuur heeft samen met de directeuren en een aantal sleutelfiguren uit de organisatie eerst een inventarisatie gedaan van mogelijke risico's. Dit leverde een groslijst op van 19 mogelijke risico's, die per item gescoord werden: kans, mogelijk impact en

verbetermogelijkheid, steeds op een vijfpuntsschaal. De grootte van het risico is bepaald door het product van deze drie aspecten: risico = kans x impact x verbetermogelijkheid. In het kader van risicomanagement heeft het Alfa-college zich gericht op de vijf risico's met de hoogste score:

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 5 risico's is in beeld gebracht welke beheersmaatregelen we reeds hebben om de genoemde risico's te beperken en wat er nog meer zou moeten/kunnen gebeuren ten behoeve daarvan. Gedurende de afgelopen jaren zijn de mitigerende beheersmaatregelen organisch aangepast aan de fase van beheersing. De stand van zaken m.b.t. de beheersing van de vijf risico's ultimo 2019 is als volgt:

#### *Risico's 1 en 4: Kwaliteit medewerkers en personeelsformatie*

De beheersing van deze risico's is 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](#).

#### *Risico 2: Informatiebeveiliging*

In het kader van de informatiebeveiliging stond in 2019 naast informatiebeveiliging ook de AVG centraal. In [paragraaf 5.4](#) is inhoudelijk aandacht besteed deze thema's.

#### *Risico 3: Onderwijsinnovatie*

Onderwijsinnovatie is als onderdeel van onze derde koersuitspraak in de reguliere P&C-cyclus van het Alfa-college gepositioneerd en worden de aan dit risico gekoppelde beheersmaatregelen niet separaat gemonitord in het kader van risicomanagement.

#### *Risico 5: Informatietechnologie*

In 2018 is door de afdeling ICT verder gewerkt aan het in 2017 opgestelde informatiebeleid, met daarin de benodigde vernieuwingen binnen het ICT-landschap. Continuïteit van de informatievoorziening blijft van essentieel belang voor het Alfa-college.

Naar ons oordeel zijn de risico's in 2019 tot een acceptabel niveau gereduceerd. In 2020 zal een nieuwe strategische risicoanalyse gedaan worden en zal binnen de nieuwe P&C-cyclus van het Alfa-college gewerkt gaan worden aan de monitoring van de uitvoering van de beheersmaatregelen.

Vanuit het perspectief van risicobereidheid hebben we er, door om te gaan met de risico's zoals hierboven beschreven, voldoende vertrouwen in dat de beheersmaatregelen er samen voor zorgen dat de mogelijke gevolgen van deze risico's voldoende worden gemitigeerd. Daarnaast zijn we van oordeel dat de genoemde risico's vallen binnen de reguliere bedrijfsvoering van een roc. De inspectie heeft als weerstandsnorm bij normale bedrijfsvoering een minimaal solvabiliteitspercentage van 30% bepaald. Ultimo 2019 is het solvabiliteitspercentage van het Alfa-college 49%. 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. Tenslotte realiseren wij ons dat, naast de hierboven genoemde risico's, zich in de loop van de tijd nieuwe mogelijke risico's manifesteren. Een voorbeeld hiervan is het inspelen op de terugloop van studenten, waarvan we verwachten dat die de komende jaren echt zal plaatsvinden. Ook levert, zoals in de inleiding aangegeven, de coronacrisis nieuwe risico's waar we nu al actief op anticiperen.

Naast de hierboven beschreven traditionele wijze van risicobeheersing is het Alfa-college zich ervan bewust dat de echte risico's minder voorspelbaar zijn. Het gaat hierbij om begrippen als communicatie, veiligheid en vertrouwen in het uitvoeren van onze maatschappelijke kerntaken: onderwijs en examinering. Door ons bewust te zijn van deze risico's en het sturen op soft-controls wordt gewerkt aan de beheersing van deze risico's.

Vanaf 2020 starten we met een nieuwe systematiek van risicomanagement gekoppeld aan de strategische koers, waarbij we veel dynamischer gaan kijken naar risico's en de daarbij behorende beheermaatregelen om de risico's te mitigeren tot een aanvaardbaar niveau/

## 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 verantwoording en sturen op soft-controls. Zie ook [hoofdstuk 1.5](#)



NOTITIE HELDERHEID



# NOTITIE HELDERHEID

---

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 besteedt aan de volgende bedrijven/instellingen onderwijs uit:

1. Snowsports Academy
2. Duikschool Atlantis
3. Pyrenee Emotions
4. Reacollege
5. Recycleplan
6. Hanzehogeschool
7. Claudy Jongstra
8. SVS-Opleidingen
9. UMCG
10. ZINN
11. De Hoven

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 2019 is voor het zevende 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 deelnemers ingeschreven worden voor een beroepsopleiding bij het Alfa-college waarbij ze recht hebben op één of meer vrijstellingen voor een examenonderdeel of voor examenonderdelen. Deze vrijstelling(en) word(t)(en) niet meegeteld als onderwijsinspanning met betrekking tot 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 wanneer 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 zogenaamde cursusgeldverklaring. De controle op aanwezigheid van een cursusgeldverklaring is onderdeel van de jaarlijkse interne controles die uitgevoerd worden door de deelnemersadministratie.

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

## THEMA 5: IN- EN UITSCHRIJVING EN INSCHRIJVING VAN DEELNEMERS IN MEER DAN ÉÉN OPLEIDING TEGELIJK

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

Het komt tevens voor dat deelnemers kort na inschrijving worden uitgeschreven. Het is niet te vermijden dat deelnemers in bepaalde omstandigheden relatief snel de instelling verlaten. De uitstroom in oktober 2019 van nieuw binnengekomen deelnemers voor het schooljaar 2019-2020 betreft 17 deelnemers. Het totaal aantal nieuw binnengekomen deelnemers per 1 oktober 2019 bedraagt 3.900.

Het is gewenst dat wordt gestimuleerd dat deelnemers, ingeschreven bij educatie (voor deze deelnemers 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 deelnemers die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone deelnemers die door middel van dit programma met extra ondersteuning toch onderdelen van een beroepsopleiding op deze manier kunnen blijven volgen. Het beroepsopleidende deel van het programma vindt plaats op de beroepsopleiding. Deze deelnemers 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

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

In het schooljaar 2019-2020 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2019 circa 80 deelnemers 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 12 maart 2019. De tellingpopulatie van 1 oktober 2019 heeft een grootte van 12.096 bekostigde deelnemers<sup>[1]</sup>.

### *Horizontale stapeling:*

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

*Verticale stapeling:*

Verticale stapeling wordt voorkomen omdat deelnemers bij de intake in de meest geschikte opleiding, met het meest geschikte opleidingsniveau worden ingeschreven. Deelnemers worden in de meeste gevallen ingeschreven op basis van hun vooropleiding. Bij wijze van uitzondering (maatwerk) wordt van de regels m.b.t. toelaatbaarheid afgeweken.

## **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. Het Alfa-college heeft in 2019 geen dergelijke maatwerktrajecten geleverd.

## **THEMA 8: BUITENLANDSE DEELNEMERS EN ONDERWIJS IN HET BUITENLAND**

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

---

[1] Terugmelding Bekostigingsgrondslagen d.d. 15 januari 2020 met kenmerk 2020/2/1418773

# BIJLAGEN DEEL A



## BIJLAGE 1- TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

---

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

### BEROEPSONDERWIJS REGIO'S

Aantal ingeschreven studenten 1 oktober				
		2017	2018	2019
Groningen	BBL	1.108	1.272	1.536
	BOL	6.513	6.568	6.821
		<b>7.621</b>	<b>7.840</b>	<b>8.357</b>
Hoogeveen	BBL	534	637	798
	BOL	1.990	1.880	1.853
		<b>2.524</b>	<b>2.517</b>	<b>2.651</b>
Hardenberg	BBL	637	566	664
	BOL	1.474	1.376	1.489
		<b>2.111</b>	<b>1.798</b>	<b>2.153</b>
subtotaal	BBL	2.279	2.475	2.998
	BOL	9.977	<b>9.824</b>	10.163
<b>totaal</b>		<b>12.256</b>	<b>12.299</b>	<b>13.161</b>

### BEROEPSONDERWIJS NIVEAUS

Aantal ingeschreven studenten per niveau				
		2017	2018	2019
niveau 1		390	441	448
niveau 2		2.409	2.520	2.515
niveau 3		3.237	2.803	3.405
niveau 4		6.220	6.535	6.793
<b>totaal</b>		<b>12.256</b>	<b>12.299</b>	<b>13.161</b>

### EDUCATIE EN VAVO

Aantal deelnemers Educatie en VAVO				
		2017	2018	2019
Educatieve trajecten		2147	1912	2072
VAVO		633	655	651
<b>totaal</b>		<b>2780</b>	<b>2567</b>	<b>2723</b>

## EDUCATIE

Aantal deelnemers educatie 1 oktober 2019		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
<b>WEB-trajecten</b>	Taal en Rekenen	81	22	34	44	181
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	5	0	5
	Nederlands als tweede taal NT2	348	154	125	2	629
	subtotaal	429	176	164	46	815
<b>Niet-WEB-trajecten</b>	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	0	0	0	0
	Inburgering	464	68	114	140	786
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	34	0	69	0	103
	Professionele Redzaamheid	0	0	0	19	19
	Formele Educatie	349	0	0	0	349
	subtotaal	847	68	183	159	1257
	<b>Totaal</b>	<b>1276</b>	<b>244</b>	<b>347</b>	<b>205</b>	<b>2072</b>

## ENTREE N2 EN ENTREE 2019

		2017			2018			2019		
		Entree NT2	Entree	Totaal	Entree NT2	Entree	Totaal	Entree NT2	Entree	Totaal
<b>Groningen</b>	BOL	62	218	280	77	247	324	60	328	388
	BBL	0	0	0	0	13	13	0	11	11
<b>Hoogeveen</b>	BOL	30	20	50	15	24	39	16	49	65
	BBL	0	6	6	0	0	0	0	0	0
<b>Hardenberg</b>	BOL	25	28	53	44	22	66	37	56	93
	BBL	0	1	1	0	0	0	0	4	4
<b>Totaal</b>		<b>117</b>	<b>273</b>	<b>390</b>	<b>136</b>	<b>306</b>	<b>442</b>	<b>113</b>	<b>448</b>	<b>561</b>



## BIJLAGE 3 - RESULTATEN STUDENTENTEVREDENHEID

Regio	Groningen						Hardenberg			Hoogeveen			Alfa-college		
Clusterscores	2017	2018	2019				2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
			Admiraal	Bouma	Kardinge	Kluiverboom									
<b>Informatie</b>	3,3	3,8	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,8	3,6	3,4	3,8	3,6	3,3	3,8	3,5
<b>Lessen/programma</b>	3,3	3,4	3,4	3,2	3,6	3,3	3,5	3,5	3,6	3,4	3,6	3,4	3,4	3,5	3,4
<b>Toetsing en examinering</b>	3,6	3,8	3,6	3,5	3,6	3,6	3,7	3,9	3,8	3,7	3,9	3,8	3,6	3,8	3,6
<b>Studiebegeleiding</b>	3,4	3,6	3,5	3,4	3,4	3,5	3,6	3,6	3,6	3,5	3,6	3,6	3,5	3,6	3,5
<b>Onderwijsfaciliteiten</b>	3,5	3,7	3,6	3,6	3,6	3,6	3,5	3,7	3,7	3,5	3,7	3,6	3,5	3,7	3,6
<b>Vaardigheden en motivatie</b>	3,4	3,5	3,5	3,2	3,3	3,4	3,4	3,4	3,5	3,5	3,6	3,5	3,4	3,5	3,4
<b>Stage (BOL)</b>	3,2	3,6	3,6	3,4	3,5	3,5	3,3	3,7	3,7	3,4	3,8	3,7	3,3	3,6	3,6
<b>Werkplek (BBL)</b>	3,8	3,8	3,5	3,5	3,6	3,8	3,8	3,9	3,8	3,8	3,4	3,8	3,8	3,8	3,7
<b>(Studie)loopbaanbegeleiding</b>	3,2	3,6	3,4	3,3	3,4	3,5	3,3	3,7	3,6	3,4	3,8	3,5	3,2	3,7	3,4
<b>Rechten en plichten</b>	3,2	3,3	3,2	3,2	3,3	3,2	3,3	3,3	3,4	3,3	3,3	3,4	3,2	3,3	3,3
<b>Sfeer en veiligheid</b>	3,6	3,8	3,7	3,7	3,7	3,6	3,7	3,9	3,8	3,6	3,8	3,7	3,6	3,8	3,7
<b>Algemene tevredenheid</b>		3,8	3,7	3,7	3,6	3,8		3,8	3,8		3,7	3,7		3,8	3,7

## BIJLAGE 4 - ONDERWIJSRESULTATEN

### RENDEMENT ENTREE (OPBRENGST 2016-2019)

Campusnaam	Starters	Succes	%
Adm. de Ruyterlaan Groningen	357	281	78,7
Boumaboulevard Groningen	185	125	67,6
Kardingerweg Groningen	85	78	91,8
Kluiverboom Groningen	264	218	82,6
Parkweg Hardenberg	167	132	79,0
Voltastraat Hogeveen	241	179	74,3
<b>Totaal</b>	<b>1.299</b>	<b>1.013</b>	<b>78,0</b>

### JAARRESULTAAT

Schooljaren				
	2014 t/m 2017	2015 t/m 2018	2016 t/m 2019	Norm
<b>Niveau</b>				
Niveau 2	73,5%	71,2%	68,40%	67,0%
Niveau 3	74,7%	74,9%	72,40%	68,0%
Niveau 4	76,8%	75,5%	74,80%	68,0%
<b>Totaal</b>	<b>75,2%</b>	<b>74,2%</b>	<b>72,50%</b>	

### DIPLOMARESULTAAT

Schooljaren				
	2014 t/m 2017	2015 t/m 2018	2016 t/m 2019	Norm
<b>Niveau</b>				
Niveau 2	65,9%	64,8%	61,8%	61,0%
Niveau 3	77,5%	77,3%	74,5%	70,0%
Niveau 4	80,7%	79,6%	78,5%	70,0%
<b>Totaal</b>	<b>76,7%</b>	<b>76,0%</b>	<b>74,3%</b>	

### STARTERSRESULTAAT

Schooljaren				
	2014 t/m 2017	2015 t/m 2018	2016 t/m 2019	Norm
<b>Niveau</b>				
Niveau 2	84,7%	84,3%	83,6%	79,0%
Niveau 3	83,8%	84,6%	83,4%	82,0%
Niveau 4	87,6%	86,7%	85,0%	82,0%
<b>Totaal</b>	<b>85,9%</b>	<b>85,5%</b>	<b>84,2%</b>	

### RENDEMENT ENTREE

Schooljaren			
	2014 t/m 2017	2015 t/m 2018	2016 t/m 2019
<b>Niveau</b>			
Niveau 1	76,2%	76,8%	78,0%

Voor dit rendementcijfer is geen landelijke norm gedefinieerd

## BIJLAGE 5 - BEROEPSOPLEIDINGENAANBOD

	Groningen	Hoogeveen	Hardenberg	Assen
Bouwtechnische opleidingen	X	X	X	
Brood en Banket		X		
Commerciële opleidingen	X	X	X	
Detailhandel	X	X	X	
Dienstverlening niveau 2	X	X	X	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	X	
Mode	X	X		
Motorvoertuigentechniek		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			

## BIJLAGE 6 - OVERZICHT KEUZEDELEN

### ADMIRAAL DE RUYTERLAAN

Keuzedeel
2D-tekenen
3D-tekenen
Aardbevingsbestendig bouwen
ARBO, kwaliteitszorg en hulpverlening
Architectuur trainee
Basis restauratiewerk timmeren
Basisvaardigheden elektrotechnische installaties
Basisvaardigheden met kleine grondverzet
Basisvaardigheden werktuigkundige installaties
Bestratingsprofielen
Calculeren in de sector Techniek en gebouw
Digitale technieken en productievoorbereid II
Digitale technieken en productievoorbereid
Digitale vaardigheden basis
Digitale vaardigheden gevorderd
Drinkwatertechniek
Duurzaamheid in het beroep B
Duurzaamheid in het beroep C
Duurzaamheid in het beroep D
Elektro- en installatietechniek
Embedded Design
Engels A1/A2 in het beroepsonderwijs
Engels in de beroepscontext A2
Grondwerk
Inspelen op innovaties
Integraal waterbeheer
Kleurvormgeving
Lastechnieken gevorderd
Lichtplan voor woon/werkruimte
Maatvoeringstechnieken
Methodisch ontwerpen
Montage houten elementen op de bouw
Ondernemend gedrag, geschikt voor niveau 3 en 4
Ondernemend gedrag, geschikt voor niveau 1
Ondernemend vakmanschap, geschikt voor niveau 3 en 4
Oriëntatie op ondernemerschap
Persoonlijke werkvoorbereiding complexe metingen
Persoonlijke werkvoorbereiding eenvoudige metingen
Praktische bouwvaardigheden
Rekenen 3F
Rioleringstechnieken
Samenwerken in de bouw
Schoonmaken
Schoonmetselwerk
Solliciteren
Toepassing natuurlijke koudemiddelen
Uitzetten en Maatvoeren
Verdieping techniek en materialenkennis
Verrijking leervaardigheden
Virtual en augmented reality

Vorbereiding hbo  
Vorbereiding hbo kunstonderwijs  
Vorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek  
Wanden, stuk- en kitwerk voor de tegelzetter  
Wandtegels lijmen  
Warmtepompen en warmteterugwinningsinstallaties  
Werken met houten bouwconstructies  
Werken met hulpmiddelen en machines

## BOUMABOULEVARD

### Keuzedeel

---

Agile game productie  
Algemene economie  
ARBO, kwaliteitszorg en hulpverlening  
Art&Design  
Artwork en dessins  
Basis webdevelopment  
Belevingsgericht werken  
Digitaal patroontekenen 1 (basis)  
Digitale vaardigheden basis  
Digitale vaardigheden gevorderd  
Doorstroom naar niveau 3 secretariael  
Duits A1/A2 in het beroepsonderwijs  
Duits A2/B1 in het beroepsonderwijs  
Duits in de beroepscontext A2  
Duits in de beroepscontext B1  
Duurzaamheid in het beroep B  
Duurzaamheid in het beroep C  
Duurzaamheid in het beroep D  
Engels A1/A2 in het beroepsonderwijs  
Engels B1/B2  
Engels in de beroepscontext A2  
Engels in de beroepscontext B1  
Experimentele modevormgeving  
Financiële administratie niveau 2  
Fiscale werkzaamheden in de praktijk  
Frontend development  
Hbo-doorstroom handel  
Imagestyling  
Infographics en uitleganimaties  
Inkomstenbelasting en omzetbelasting  
Inspelen op innovaties  
Interaction design  
Internationaal I: bewustzijn (intercultureel) dive  
Internationaal I: overbruggen (intercultureel)  
Internationaal II: werken in het buitenland  
Internationalisering en internationaal  
Klantcontact en verkoop  
Lean en creatief  
Leidinggeven  
Logistieke vakkennis en vaardigheden  
Mediabeheer  
Minimal prototype design voor games  
Mobile application development  
Ondernemend gedrag, geschikt voor niveau 3 en 4  
Ondernemend gedrag, geschikt voor niveau 1

Ondernemerschap mbo  
 Online marketing en het toepassen van e-co  
 Organisatie interne evenementen  
 Oriëntatie op ondernemerschap  
 Oriëntatie salarisadministratie  
 Packaging design  
 Persoonlijk profileren  
 Programmeren van microcontrollers  
 Rekenen 3F  
 Security in systemen en netwerken 1  
 Spaans A1/A2 in het beroepsonderwijs  
 Spaans in de beroepscontext A2  
 Special Input - Output  
 Veilig programmeren  
 Verdieping blijvend fit, veilig en gezond  
 Verdieping sociale zekerheid  
 Verdieping software  
 Verrijking leervaardigheden  
 Voorbereiding hbo  
 Voorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek  
 Werken in projecten voor ontwikkelingssamenwerking

## KARDINGE

### Keuzedeel

ARBO, kwaliteitszorg en hulpverlening  
 Beachsporten  
 BSO 8 tot 12 jaar  
 Combifunctionaris IKC / Brede School  
 Digitale vaardigheden gevorderd  
 Doorstroom naar sport & bewegen niveau 3  
 Drank- en HorecaWet (DHW)  
 Duits A1/A2 in het beroepsonderwijs  
 Duits in de beroepscontext A2  
 Engels A2/B1  
 Engels in de beroepscontext A2  
 Ernstig meervoudige beperkingen  
 Gezonde leefstijl  
 Instructeur conditie-/hersteltraining  
 Instructeur dans/bewegen op muziek  
 Instructeur fitness  
 Instructeur gymnastiek  
 Instructeur judo  
 Instructeur overige sporten  
 Instructeur skiën  
 Instructeur zwemonderwijs  
 Internationaal I: bewustzijn  
 Internationaal II: werken in het buitenland  
 Leider sportieve recreatie  
 Lifeguard  
 Nederlands 3F  
 Ondernemend gedrag, geschikt voor niveau 3 en 4  
 Ondernemend gedrag, geschikt voor niveau 1  
 Oriëntatie op ondernemerschap  
 Outdoor activiteiten  
 Outdoor instructeur  
 Persoonlijk profileren

Spaans A1/A2 in het beroepsonderwijs  
 Specifieke doelgroepen sport en bewegen  
 Sportmassage  
 Sportmassage  
 Sportspecialisatie basis nr. 1  
 Sportspecialisatie instructeur, nr 1  
 Sportspecialisatie instructeur, nr 2  
 Sportspecialisatie instructeur, nr 3  
 Sportspecialisatie trainer-coach, nr 1  
 Sportspecialisatie trainer-coach, nr 2  
 Sportspecialisatie trainer-coach, nr 3  
 Topsportvaardigheden  
 Trainer-coach basketbal  
 Trainer-coach gymnastiek  
 Trainer-coach handbal  
 Trainer-coach hockey  
 Trainer-coach overige sporten  
 Trainer-coach tennis  
 Trainer-coach voetbal  
 Trainer-coach volleybal  
 Veilig sportklimaat  
 Verdieping instructeur  
 Verrijking leervaardigheden  
 Voorbereiding hbo  
 Voorbereiding pabo

## KLUIVERBOOM

### Keuzedeel

ARBO, kwaliteitszorg en hulpverlening  
 Aziatische keuken  
 Barbier  
 BSO 8 tot 12 jaar  
 Combifunctionaris IKC / Brede School  
 Complementaire zorg  
 Digitale vaardigheden basis  
 Doorstroom naar HBO Gezondheidszorg  
 Doorstroom naar HBO mens en maatschappij  
 Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn  
 Duits in de beroepscontext A2  
 Duurzaamheid in het beroep C  
 Duurzaamheid in het beroep D  
 Eetcultuur en -wensen  
 Engels A1/A2 in het beroepsonderwijs  
 Engels in de beroepscontext A2  
 Ernstig meervoudige beperkingen  
 Expressief talent  
 Gastvrijheid in de zorg  
 Gezonde leefstijl  
 Hairstyling  
 Helpende plus  
 Imagestyling  
 Internationaal II: werken in het buitenland  
 Jeugd- en opvoedhulp  
 Klantcontact en verkoop  
 Mensen met licht verstandelijke beperking  
 Mensen met niet-aangeboren hersenletsel

Nagelstyling  
 Ondernemend gedrag, geschikt voor niveau 3 en 4  
 Ondernemend gedrag, geschikt voor niveau 1  
 Ondernemerschap mbo  
 Ontwikkelingsgericht werken in de VE  
 Oriëntatie op ondernemerschap  
 Ouder wordende mensen met een verstandelijke beperking  
 Pedicurebehandelingen uitvoeren  
 Persoonlijk profileren  
 Schoonmaken  
 Solliciteren  
 Verdieping blijvend fit, veilig en gezond  
 Verdieping palliatieve zorg  
 Verpleegkundige zorg voor kwetsbare ouderen  
 Verrijking leervaardigheden  
 Verzorgende en verpleegtechnische handelingen  
 Visagie  
 Voorbereiding hbo  
 Voorbereiding pabo  
 Wellness en sauna  
 Werken met baby's  
 Wijkgericht werken  
 Wijkennis 1  
 Zorg en technologie  
 Zorg in instabiele en acute zorgsituaties  
 Zorginnovaties en technologie

## HARDENBERG

### Keuzedeel

2D-tekenen  
 ADR stukgoed  
 ARBO, kwaliteitszorg en hulpverlening  
 Assisteren bij Sport en Recreatie  
 Aziatische keuken  
 Basis restauratiewerk metselen  
 Basis webdevelopment  
 Belevingsgericht werken  
 BSO 8 tot 12 jaar  
 Combifunctionaris IKC / Brede School  
 Complementaire zorg  
 Deelmarkten vervoer 1  
 Digitale technieken en productievoor  
 Digitale vaardigheden basis  
 Digitale vaardigheden gevorderd  
 Doorstroom naar HBO Gezondheidszorg  
 Doorstroom naar HBO mens en maatschappij  
 Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn  
 Duits A1/A2 in het beroepsonderwijs  
 Duits A2/B1 in het beroepsonderwijs  
 Duits B1/B2 in het beroepsonderwijs



Duits in de beroepscontext A1  
 Duits in de beroepscontext A2  
 Duits in de beroepscontext B1  
 Duurzaamheid in het beroep B  
 Duurzaamheid in het beroep C  
 Duurzaamheid in het beroep D  
 Eetcultuur en -wensen  
 Elektro- en installatietechniek voor de bouw  
 Engels A1/A2 in het beroepsonderwijs  
 Engels A2/B1  
 Engels B1/B2  
 Engels in de beroepscontext A2  
 Engels in de beroepscontext B1  
 Engels in de beroepscontext B2  
 Ernstig meervoudige beperkingen  
 Ervaringsdeskundigheid  
 Expressief talent  
 Fooddesign  
 Gezonde leefstijl  
 Helpende plus  
 Import- en exportdocumenten  
 Inspelen op innovaties  
 Instroom pabo aardrijkskunde  
 Instroom pabo geschiedenis  
 Internationaal I: bewustzijn (intercult)  
 Internationaal I: overbruggen (inter.) div  
 Internationaal II: werken in het buitenland  
 Jeugd- en opvoedhulp  
 Kinderen leren programmeren  
 Klantcontact en verkoop  
 Lean en creatief  
 Leidinggeven  
 Mensen met licht verstandelijke beperking  
 Mensen met niet-aangeboren hersenletsel  
 Montage eenvoudige houten elementen op de bouwplaats  
 Ondernemend gedrag, geschikt voor niveau 1  
 Ondernemend gedrag, geschikt voor niveau 3  
 Ondernemend vakmanschap, geschikt voor niveau 3 en 4  
 Ondernemerschap mbo  
 Ontwikkelingsgericht werken in de VVE  
 Organisatie interne evenementen  
 Oriëntatie op ondernemerschap  
 Ouder wordende mensen met een verstandelijke beperking  
 Praktijkopleider  
 Rekenen 3F  
 Schoonmaken  
 Schoonmetselwerk  
 Security in systemen en netwerken 1  
 Specialist Passend Onderwijs  
 Uitzetten en Maatvoeren  
 Veilig programmeren  
 Verdieping blijvend fit, veilig en gezond  
 Verdieping techniek en materialenkennis

Verdieping techniek en materialenkennis  
Verrijking leervaardigheden  
Verslavingszorg  
Verzorgende en verpleegtechnische handelingen  
Vorbereiding hbo  
Vorbereiding pabo  
Werken met baby's  
Wijkgericht werken  
Zorginnovaties en technologie

## HOOGVEEEN

### Keuzedeel

A1/A2 in het beroepsonderwijs  
ADR stukgoed  
ARBO, kwaliteitszorg en hulpverlening  
ARBO, kwaliteitszorg en hulpverlening gesc  
Architectuur trainee  
Assisteren bij zorg en welzijn  
Aziatische keuken  
Basisvaardigheden elektrotechnische instal  
Basisvaardigheden metaalbewerken  
Basisvaardigheden werktuigkundige instal  
Belevingsgericht werken  
Bereiden en aseptisch handelen  
Bereiden van eenvoudige gerechten  
Bereidt gerechten  
Bestuurlijke handhaving  
Bijzondere zorggroepen TA  
BSO 4 tot 8 jaar  
BSO 8 tot 12 jaar  
Chirurgie in tandheelkunde  
Combifunctionaris IKC / Brede School  
Complementaire zorg  
Conceptuele modevormgeving  
Correctief onderhoud  
Deelmarkten vervoer 1  
Digitale vaardigheden basis  
Digitale vaardigheden gevorderd  
Doorstroom naar HBO Gezondheidszorg  
Doorstroom naar HBO mens en maatschappij  
Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn  
Drones - techniek  
Duits A1/A2 in het beroepsonderwijs  
Duits A2/B1 in het beroepsonderwijs  
Duits in de beroepscontext A2  
Duits in de beroepscontext B1  
Duurzaamheid in het beroep B  
Duurzaamheid in het beroep C  
Duurzaamheid in het beroep D  
Eetcultuur en -wensen  
Embedded Design  
Engels A2/B1  
Engels B1/B2  
Engels in de beroepscontext A2  
Engels in de beroepscontext B2  
Engineering huis- en gebouwautomatisering

Ernstig meervoudige beperkingen  
 Expressief talent  
 Farmaceutische patiëntenzorg  
 Financiële administratie niveau 2 doorstroom  
 Fiscale werkzaamheden in de praktijk  
 Garantieproces in een dealerbedrijf  
 Geneesmiddelenkennis  
 Gezonde leefstijl  
 Hair extensions  
 Helpende plus  
 Imagestyling  
 Import- en exportdocumenten  
 Industriële robotica  
 Inline meet- en analyseapparatuur  
 Inspelen op innovaties  
 Instroom pabo aardrijkskunde  
 Intern transport en onderhoud grote voertuigen  
 Internationaal I: bewustzijn (intercult.)  
 Internationaal II: werken in het buitenland  
 Jeugd- en opvoedhulp  
 Klantcontact en verkoop  
 Lean en creatief  
 Leidinggeven  
 Lifeguard  
 Marketing (basis)  
 Mensen met een verstandelijke en visuele beperking  
 Mensen met licht verstandelijke beperking  
 Mensen met niet-aangeboren hersenletsel  
 Methodisch ontwerpen  
 Mode, geschikt voor niveau 2  
 Mode retail, geschikt voor niveau 2  
 Mode, geschikt voor niveau 3 en 4  
 Nagelstyling  
 Onderhoud kleine verbrandingsmotoren  
 Ondernemend gedrag, geschikt voor niveau 1  
 Ondernemend gedrag, geschikt voor niveau 3  
 Ondernemend vakmanschap, geschikt voor n3  
 Ondernemerschap mbo  
 Online marketing en het toepassen van e-co  
 Ontwikkelingsgericht werken in de VVE  
 Organisatie interne evenementen  
 Oriëntatie op asbest herkennen  
 Oriëntatie op ondernemerschap  
 Oriëntatie salarisadministratie  
 Ouder wordende mensen met een verstandelijke beperking  
 Outdoor activiteiten  
 Persoonlijk profileren  
 Praktijkopleider  
 Productielogistiek  
 Schoonmaken  
 Security in systemen en netwerken 1  
 Security in systemen en netwerken 2  
 Spaans A1/A2 in het beroepsonderwijs  
 Spaans in de beroepscontext A2  
 Specifieke doelgroepen DA  
 Specifieke doelgroepen voor de apothekersassistent  
 Sportmassage  
 Streekproducten

Supermarkt, geschikt voor niveau 2  
Supermarkt, geschikt voor niveau 3 en 4  
Topsportvaardigheden  
Uitvoering geven aan verkoopbeleid  
Veilig programmeren  
Verbreding onderhoud bedrijfsauto's  
Verbreding onderhoud personenauto's  
Verbreding reparatie bedrijfsauto's  
Verbreding reparatie personenauto's  
Verdieping bakkerijgrondstoffen  
Verdieping blijvend fit, veilig en gezond  
Verdieping stoom en water, geschikt voor n2  
Verdieping techniek en materialenkennis  
Verrijking leervaardigheden  
Verzorgende en verpleegtechnische hande  
Visagie  
Voedingsleer  
Voedingsleer, gevorderd  
Voorbereiding APK keurmeester  
Voorbereiding hbo  
Voorbereiding HBO Wiskunde voor de techniek  
Voorbereiding pabo  
Werken met baby's  
Wijkgericht werken  
Wijnkennis 2  
Zorg en technologie  
Zorginnovaties en technologie

## BIJLAGE 7 - PERSONEEL

---

## BIJLAGE 7.1 - FORMATIE

### FORMATIE IN AANTALLEN

	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hardenberg	Regio Hoogeveen	BDV	CVB	Eindtotaal
<b>Vast</b>	man	273	42	89	39	5	448
	vrouw	369	92	130	50	5	646
<b>Tijdelijk</b>	man	74	11	16	5	2	108
	vrouw	96	31	32	15	4	178
<b>Totaal</b>	man	347	53	105	44	7	556
	vrouw	465	123	162	65	9	824
<b>Eindtotaal</b>	man + vrouw	812	176	267	109	16	1380

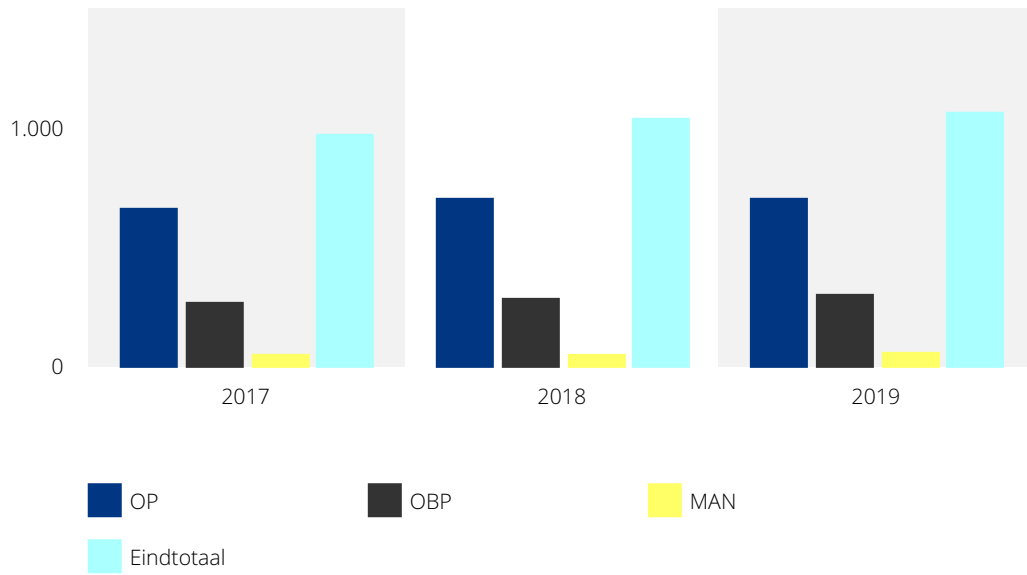
### FORMATIE IN FTE

	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hardenberg	Regio Hoogeveen	BDV	CVB	Eindtotaal
<b>Vast</b>	man	238	38	79	36	5	395
	vrouw	270	68	89	39	4	470
<b>Tijdelijk</b>	man	54	8	13	4	2	81
	vrouw	65	16	21	13	3	117
<b>Totaal</b>	man	292	46	92	40	7	476
	vrouw	334	84	109	53	7	588
<b>Eindtotaal</b>	man + vrouw	626	130	201	93	14	1064

### FORMATIE UITZEND EN PAYROLL IN FTE'S IN 2019

	2017	2018	2019
<b>OP - uitzendkrachten</b>	2,1	0,8	0,1
<b>OP - payroll</b>	3,7	2,0	6,6
<b>OBP - uitzendkrachten</b>	6,5	3,0	0,3
<b>OBP - payroll</b>	5,3	1,4	5,3
<b>Totaal</b>	<b>17,6</b>	<b>7,2</b>	<b>12,3</b>

## OPBOUW PERSONEELSBESTAND, FTE PER SOORT FUNCTIE



## BIJLAGE 7.2 - SAMENSTELLING PERSONEELSBESTAND

### VERHOUDING M/V MANAGEMENT

	man	vrouw
<b>CvB</b>	1	1
<b>directeur</b>	3	4
<b>directeur EPI-kenniscentrum</b>	1	
<b>afdelingsmanager</b>	3	3
<b>opleidingsmanager</b>	18	14
<b>totaal</b>	27	22

### BETREKKINGSOMVANG MEDEWERKERS OP 31-12-2019

	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hardenberg	Regio Hogeveen	BDV	CvB	Eindtotaal	%
<1 fe	man	195	21	41	14	1	272	20%
	vrouw	408	111	143	45	8	715	52%
	totaal	603	132	184	59	9	987	72%
1 fe	man	149	32	64	30	6	281	20%
	vrouw	57	12	19	20	1	109	8%
	totaal	206	44	83	50	7	390	28%
>1 fe	man	3					3	0%
	vrouw	0	0	0	0	0	0	0%
totaal	man	347	53	105	44	7	556	40%
	vrouw	465	123	162	65	9	824	60%
	totaal	812	176	267	109	16	1380	100%



## LEEFTIJDVERDELING OP 31-12-2019

Leeftijd	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hardenberg	Regio Hoogeveen	BDV	CVB	Eindtotaal	%
<25 jaar	man	8	1	1			10	1%
	vrouw	9	2	5	1		17	1%
Totaal <25 jaar		17	3	6	1		27	2%
25-34 jaar	man	64	11	12	8		95	7%
	vrouw	83	38	40	7		168	12%
Totaal 25-34 jaar		147	49	52	15		263	19%
35-44 jaar	man	84	15	21	6		126	9%
	vrouw	108	30	34	12	1	185	13%
Totaal 35-44 jaar		192	45	55	18	1	311	23%
45-55 jaar	man	91	9	20	15	2	137	10%
	vrouw	125	32	45	29	3	234	17%
Totaal 45-55 jaar		216	41	65	44	5	371	27%
55-64 jaar	man	81	17	40	13	4	155	11%
	vrouw	128	20	32	16	4	200	14%
Totaal 55-64 jaar		209	37	72	29	8	355	26%
>64 jaar	man	19		11	2	1	33	2%
	vrouw	12	1	6		1	20	1%
Totaal >64 jaar		31	1	17	2	2	53	4%
Eindtotaal		812	176	267	109	16	1380	100%

## BIJLAGE 7.3 - LOOPBAAN EN ONTWIKKELING

---

PROFESSIONALISERING

<b>Coachpool</b>	<b>2019</b>
Individuele coachtrajecten	40
Teamgerichte intervisie/teamcoaching	9 teams
<b>Alle medewerkers</b>	
The 7 habits of highly efficient people (Covey)	26
Bijeenkomst nieuwe medewerkers	23
GoodHabitZ (actief account)	931
Projectmatig werken	7
Lean Six Sigma	24
Workshop "De regie op jouw loopbaan"	7
Projectmatig werken	9
Creatief schrijven	7
Cambridge English	12
Workshop Zakelijk Tekenen	34
<b>Onderwijspersoneel</b>	
Bevoegdheidstrajecten	48
Masteropleiding met lerarenbeurs	20
Onderwijscoach (basistraining)	8
PDA (1-jarige instructeursopleiding)	3
Scrum at school	12
Begeleiden van Passend Onderwijs	19
Basiscursus de vijf rollen van de docent	16
Basiscursus onderwijscoach	22
<b>Talentencentrum</b>	
Assessorentraining Nederlands	35
Assessorentraining Engels	8
<b>Examinering</b>	
Afname en beoordeling praktijkexamens	118
Basiskennis examinering en diplomering	118
Training voor SEC- en LEC-leden	13
<b>Management</b>	
Individuele managementopleiding	8
Intern leiderschapsprogramma Soul in the game	50
<b>Vitaliteit/Gezondheidsmanagement</b>	
Yoga	15
Workshop Duurzame inzetbaarheid	45
Werkgeluk	55
Veerkracht	21
Stoppen met roken	4
Financiële rust	4
Gezonde leefstijl	23
Goed slapen	8
Hormonen en de overgang	8
Sporten Kardinge	22
Cascaderun	15
Vier mijl	50
Tocht om de Noord	30
Mind Zit	15
Ultimate run	27
Bikers	25
Voetbal	25
Shiatsu	72
Check je echte leeftijd	151
Regie op je loopbaan	12

## VACATURES

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

## LOOPBAAN EN MOBILITEIT

Loopbaantrajecten	2019	2018
Aantal medewerkers individuele loopbaantrajecten	25	10
Aantal loopbaangesprekken	62	67
<b>WW-ers</b>		
Totaal aantal WW-ers dat daadwerkelijk een uitkering ontvangt (dec. 2019)	25	32
Gemiddeld aantal WW-gerechtigden per maand	37	60
Totaal aantal BW-ers dat daadwerkelijk een uitkering ontvangt (dec. 2019)	30	35
Gemiddeld aantal BW-gerechtigden per maand	43	48
In traject bij een re-integratiebureau	11	43
Kansarm (bijv. als gevolg van ervaring, leeftijd, periode verblijf in WW)	24	26

## BIJLAGE 8 - INVLOED BELANGHEBBENDEN

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
<b>Bedrijven/instellingen</b>	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
<b>Studenten</b>	Samenwerkingsprojecten zoals Recomalab	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Eigen waarderingsonderzoeken onder studenten	Roosteraanpassingen, lesprogramma, tevredenheid
	Panelgesprekken met studenten, studentenarena's	Beter gebruik leermiddelen, roosters, lesprogramma
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad JOB-Monitor	Verbetering kwaliteit onderwijs Beter gebruik leermiddelen, roosters, lesprogramma
<b>Ouders</b>	Ouderavonden	Verbetering begeleiding deelnemers door ouders en school
	In voorlichting specifieke informatie voor ouders	Verbetering informatievoorziening ouders
	Op vmbo-scholen ook voorlichting voor ouders	Verbetering informatievoorziening ouders
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	Verbetering informatievoorziening ouders
<b>Alumni</b>	Reünies met informele terugblik op opleiding	Aanpassing onderwijsprogramma
	Terugkomdagen half jaar na afronden opleiding	Gastlessen
	Onderzoek onder gediplomeerde schoolverlaters	Voorlichting studenten
<b>Toeleverend onderwijs</b>	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
<b>Afnemend onderwijs</b>	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
	Vijfstappentraject van kennismaking in eerste jaar tot proefstuderen in laatste jaar.	Programma loopbaanoriëntatie
<b>Medewerkers</b>	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling, werkdruk,
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

## BIJLAGE 9 - SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT, ONDERNEMINGSRAAD, STUDENTENRAAD EN INSTELLINGSADVIESRAAD

---

De Raad van Toezicht kende in 2019 de volgende samenstelling:

- mevrouw mr. drs. M.Ch.A. Smilde, voorzitter
- de heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter
- mevrouw E. Bakelaar MBA, lid
- de heer M. Fernhout, lid
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- mevrouw W.S. Zwart MA, lid
- de heer mr. G. Buiten, 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 2019 uit:

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

De onderwijscommissie bestond in 2019 uit:

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

Ultimo 2019 kende de Ondernemingsraad de volgende samenstelling:

uit de kiesgroep regio Hardenberg:

- Roelco Huiskes, lid
- Jan Brouwer, lid (werkzaam op locatie Kardinge). Jan Brouwer bezet een zetel in de kiesgroep regio Hardenberg als plaatsvervangend lid op grond van artikel 15b van het Reglement Ondernemingsraad.

uit de kiesgroep regio Hoogeveen:

- Rolf Janssen, lid
- Siebren Nijdam, lid

uit de kiesgroep regio Groningen:

- Anneke Hesseling, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Marloes Verwoerd, vice-voorzitter (werkzaam op locatie Kluiverboom)
- Geert Noeken, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)

- Ido Venhuizen, voorzitter (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Marjolein de Roos-Minks, secretaris (werkzaam op locatie Kardingerweg)
- Tom Wiltjer, lid (werkzaam op locatie Kluiverboom)

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

- Henderika Hulshoff, lid (werkzaam op locatie Winschoterdiep)
- Thomas de Weme, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan)
- Els van Schaik, lid (werkzaam op locatie Adm. de Ruyterlaan). Els van Schaik is lid van de kiesgroep regio Groningen. Zij bezet een zetel in de kiesgroep service-unit Bedrijfsvoering/CvB 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.

Ultimo 2019 bestaat de Studentenraad uit de volgende leden:

uit de kiesgroep regio Groningen:

- Ilse de Boer, studente sport en bewegen, voorzitter
- Max Benz, student technicus engineering, vice-voorzitter/ penningmeester
- Natasja van der Velde, student onderwijsassistent, secretaris
- Ruben Veger, student uniformberoepen, lid
- Marleen Kooij, studente mediavormgeving, lid

uit de kiesgroep regio Hoogeveen:

- Robine Engel, studente leidinggevende leisure & hospitality, lid
- Emma Heerenveen, studente leidinggevende leisure & hospitality, lid

uit de kiesgroep regio Hardenberg:

- Lise Brinkhuis, studente directiesecretaresse, lid
- Lianne Neutel, studente managementassistent, lid

In 2019 werden een of beide bijeenkomsten van de instellingsadviesraad bijgewoond door:

- de heer F. Emmelkamp, de Westerkim
- de heer F. de Boer, Engie Services
- de heer G. Flinterman, Recycleplan
- mevrouw K. Kalverboer, Zorg Innovatie Forum
- de heer E. Otten, Webstores
- de heer M. Kirchner, Baalderborggroep
- de heer R. Houthoofd, Larcom
- mevrouw A. Bezuyen, CKC Drenthe
- mevrouw M. Kuin, stichting WIJ
- de heer N. Benders, CSG
- mevrouw M. Meuleman, Fokker
- mevrouw C. Bloemhoff, gemeente Groningen
- mevrouw R. Mossel, NNCZ

- de heer E. Bos, Groningen City Club
- mevrouw M. Huisinga, De Jong & Laan partners
- de heer Tamaglicio, Inter-Psy
- mevrouw S. Santema, NHL Stenden Hogeschool
- de heer P. Boonstra, Health Hub Roden
- de heer J. Coolegem, van Wijnen
- de heer G. Vos, gemeente Hoogeveen
- mevrouw J. Gomashie, Hanzehogeschool



## BIJLAGE 10 - (NEVEN)FUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

---

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

- lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- lid Raad van Toezicht SKSG
- ambassadeur 'Kans 050'
- lid Raad van Toezicht NICE (m.i.v. oktober 2019)

Mevrouw drs. C.P. de Graaff, lid College van Bestuur

- geen nevenfuncties

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

- voorzitter Raad van Toezicht De Zijlen, wonen, werk en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking
- voorzitter College Noordelijke Rekenkamer (tot 1 maart 2019)
- lid Toetsingscommissie vangnet Participatiewet, ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- lid Comité van Aanbeveling St. Present Groningen
- lid Commissie van Redactie Friesch Dagblad, Leeuwarden

De heer drs. L. Dijkema, vice-voorzitter Raad van Toezicht

- voorzitter bestuur TechnologieCentrum Noord-Nederland TCNN, Groningen
- lid Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, Amsterdam
- voorzitter KVGGO Reglementscommissie, Amstelveen
- voorzitter bestuur Stichting Drents Monument
- voorzitter Stichting Cultureel Hart Assen
- secretaris Claas van Gorcum Fonds, Assen

Mevrouw E. Bakelaar MBA, lid Raad van Toezicht

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

De heer M. Fernhout, lid Raad van Toezicht

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

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. Zwart MA, lid Raad van Toezicht

- directeur Kom voor Taal en in die hoedanigheid: projectleider streektaalonderwijs IJsselacademie
- adviseur erfgoededucatie Historisch Centrum Overijssel
- lid landelijk vakoverleg erfgoededucatie
- docent/onderzoeker Academie voor Pedagogiek en Onderwijs, Saxion Hogescholen
- voorzitter vakgroep Nedersaksisch Vereniging Leraren Levende Talen
- lid hoofdbestuur Levende Talen
- bestuurslid Genootschap Onze Taal
- trainee Raad van Toezicht Stichting Consent

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

## BIJLAGE 11 - NADERE UITWERKING KWALITEITSAFSPRAKEN VOLGENS DE KWALITEITSAGENDA

### SPEERPUNT 1

Thema	Beloften: Eind 2020	Stand van zaken	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
<b>Versterking Techniek   Kansen in Techniek</b>	Hebben we op oriëntatie gerichte programma's vmbo ontwikkeld, gericht op instroom richting technische mbo-opleidingen.	In de drie regio's zijn er inmiddels diverse oriëntatie programma's ontwikkeld en geïmplementeerd, zoals door/met Sterk Techniek Onderwijs, S4F en FieldLab Practice. Dat loopt naar tevredenheid, er zijn bovendien betekenisvolle samenwerkingen met vo en het bedrijfsleven.	-	-
<b>Versterking Techniek   Vernieuwing Techniekprogramma's</b>	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.	Er zijn al meerdere technische opleidingen in Groningen vernieuwd middels de methodiek "omgekeerd ontwerpen". Daar zijn we tevreden over en sluit bovendien goed aan bij wensen uit bedrijfsleven. Binnen het programma van S4F is dit nadrukkelijk een thema en wordt opgepakt in Hoogeveen en Hardenberg. We liggen met de vernieuwingen op schema.	-	De vernieuwingen in het opleidingsaanbod in de techniek verder ontwikkelen en implementeren.
<b>Toekomstbestendig bouwen</b>	Hebben wij een vernieuwd curriculum Bouw BOL-niveau 4.	De vernieuwing is in ontwikkeling. Dit is in een vergevorderd stadium, er is tevredenheid over de voortgang.	-	Laatste stuk van de vernieuwing curriculum z.s.m. afronden: De koppeling tussen Bouw Informatie Managementsysteem, duurzaam bouwen en het reguliere curriculum moet nog gezwaluwstaart worden.

	Hebben wij modules bevingbestendig bouwen voor meerdere technische opleidingen beschikbaar.	Er zijn modules bevingbestendig bouwen ontwikkeld en aangeboden.	De realiteit is dat het bedrijfsleven en dus ook het onderwijs zich nu meer richt op duurzaamheid/ duurzaam bouwen en de focus minder op bevingbestendig bouwen ligt.	-
	Hebben wij het curriculum Bouw niveau 2 aangevuld met het onderdeel bevingbestendig bouwen.	Het curriculum Bouw niveau 2 is aangevuld, deze belofte is reeds gerealiseerd.	-	-
	Hebben wij praktijklokalen voor Bouw en Installatietechniek ingericht met de moderne technieken m.b.t. bevingbestendig bouwen, energieneutraal bouwen en levensloopbestendig bouwen.	De praktijklokalen zijn gereed en worden nu al volop benut.	-	-
<b>Energie en Duurzaamheid</b>	Kunnen studenten met praktijkvragen experimenteren met eigentijdse technologie rondom duurzaamheid en energiebesparing.	Studenten kunnen experimenteren in projecten zowel op school als in het werkveld. Een voorbeeld hiervan is de FieldLab Practice. We zijn tevreden over de mogelijkheden in de regio's.	-	Nieuwe mogelijkheden tot experimenteren blijven opzoeken.
	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.	Er worden momenteel diverse docentstage gerealiseerd en dit aantal neemt toe. We zijn tevreden over dat docenten in deze stages en daarbuiten veel samenwerken met bedrijven en participeren in (innovatie)projecten.	-	Docenten blijvend stimuleren om dergelijke docentstages te doen.

	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 project Tiny Houses, Duurzaam Bouwen, climate adaptation week. Ook op facilitair niveau binnen het Alfa-college wordt breed ingezet op duurzaamheid. Ook op facilitair niveau binnen het Alfa-college wordt breed ingezet op duurzaamheid. We zijn tevreden over de stand van zaken van deze belofte.	-	-
	Hebben wij een Community of Practice (COP) ingericht en operationeel.	Er is in Groningen een COP in de RIF FieldLab Practice.	De COP in de RIF Gas 2.0 is nog in ontwikkeling maar wordt vermoedelijk pas operationeel na 2020.	Zo snel mogelijk de COP in de RIF Gas 2.0 inrichten en waar mogelijk een versnelling aanbrengen in het operationeel krijgen.
<b>Healthy Ageing</b>	Zijn de zorgopleidingen adequaat en worden samen met het werkveld uitgevoerd.	In onze regio's worden de zorgopleidingen actief met het werkveld vormgegeven o.a. door skills onderwijs met mensen uit de praktijk te verzorgen, innovatieprojecten, PLG's, Gildes en straks ook door de Vitaliteitscampus. Dit verloopt naar tevredenheid.	-	-
	Is het Alfa-college een relevante kennispartner voor Healty Ageing in Noord- en Oost-Nederland.	Het Alfa-college is al enkele jaren relevante kennispartner. Hier zijn we tevreden over. Dit onderhouden en versterken we o.a. door participatie in netwerken als het Zorg Innovatie Forum en de HANN.	-	-

	Nemen medewerkers verantwoordelijkheid en regie voor eigen werkplezier en gezondheid en zijn ze daarin een rolmodel voor studenten en collega's.	Dit is een proces in ontwikkeling wat goed op koers ligt. Er worden door het Alfa-college diverse gezonde lifestyle cursussen aangeboden (bijv. stoppen met roken, mindfulness). De School voor Ontwikkeling is een model voor ontwikkelgesprekken wat moet bijdragen aan het nemen van verantwoordelijkheid voor eigen werkplezier en gezondheid. Dit wordt al bij meerdere teams ingezet.	-	Uitbreiden van School voor Ontwikkeling naar meerdere teams.
<b>Ondernemerschap</b>	Is het lokale werkveld betrokken bij het ontwikkelen van ondernemerschap in het onderwijs in de verschillende regio's.	Op elke locatie is er wel een vorm, dan wel meerdere vormen, waarbij studenten experimenteren met het ondernemerschap waarbij het bedrijfsleven en ondernemers een actieve rol spelen. Dat is bijvoorbeeld het Ondernemers Trefpunt, de Ondernemersacademie of Startershuis DOEN. Zo draagt ook het lectoraat Ondernemen in Verandering bij aan ondernemerschap in het onderwijs. We zijn tevreden, we liggen op koers.	-	Good practices met elkaar delen.
<b>Digital Society   Docenten en onderwijsinhoud</b>	Hebben wij het concept voor de ICT-Academy en de inrichting op onze locaties klaar.	ICT-Academy wordt onderdeel van de ICT-HUB in Hoogeveen. De ICT-HUB is nog in een pril begin. De voortgang van deze HUB verloopt niet naar tevredenheid. In Hardenberg loopt het project ICT connecting waarbij ICT bedrijven input geven voor vernieuwing van het curriculum en ook	De vertraging bij de ICT-HUB in Hoogeveen komt o.a. door het afhaken van partners uit het bedrijfsleven waardoor weer nieuwe partners gezocht moesten worden.	Ontwikkeling m.b.t. ICT-HUB in Hoogeveen stimuleren en versnellen.

gastlessen verzorgen.

<b>Digital Society   Digitale communicatie in het onderwijs</b>	Hebben wij een implementatieplan voor verantwoord gebruik van digitale communicatie in ons onderwijs.	Er wordt ingezet op experimenten op het gebied van digitale communicatie in het onderwijs om zo het onderwijs op dit gebied te versterken.	-	Op basis van de ervaringen, opgedaan in de experimenten, opstellen van een implementatieplan
---	---	--	---	--

## SPEERPUNT 2

Thema	Beloften: Eind 2020	Stand van zaken	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
<b>Toegankelijkheid</b>	Zijn er geen signalen van studenten die om financiële redenen hun gewenste opleiding niet volgen.	Op dit moment zijn er geen signalen bekend van studenten. Studenten kunnen aanspraak maken op diverse fondsen wanneer zij aan de criteria voldoen voor een tegemoetkoming in de studiekosten. Coaches en LBC ondersteunen studenten hierbij. We zijn tevreden over de realisatie van deze belofte.	-	-
	Wordt voor alle opleidingen waar een numerus fixus wordt gehanteerd, de plaatsing door loting bepaald.	Afgelopen schooljaar is het principe van loting voor numerus fixus opleidingen zo uitgevoerd. 100% tevredenheid. We blijven dit voortzetten.	-	-
	Kunnen alle onderwijsteams zich verantwoorden over de opgevoerde studiekosten.	Er is een rapportage gemaakt voor alle onderwijsteams wat betreft opgevoerde studiekosten en geldende afspraken m.b.t. studiekosten. Ongeveer 90% van de teams voldoen aan de afspraken. De teams die nog iets moeten aanpassen zijn op de hoogte en pakken dit op. Er is vertrouwen en tevredenheid dat deze belofte wordt gerealiseerd.	Een beperkt aantal tams (10%) moet de opgevoerde studiekosten nog aanpassen. Dit heeft te maken met teams die al jaren op een bepaalde manier kosten opvoeren en nu de verandergang nog moeten gaan maken, dit kost soms wat extra tijd.	De opgevoerde studiekosten voor alle onderwijsteams realiseren volgens geldende afspraken.

<b>Doorlopende leer- en ontwikkelijnen   Aansluiting vmbo-mbo</b>	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 voor niveau 2, 3 en 4 ligt in 2019 lager dan in 2017. Voor niveau 2 en 3 gaat het om een afwijking kleiner dan 1% Voor niveau 4 is dit bijna 4%.	Hier ligt een directe relatie met VSV en het onderzoek naar VSV op vooral niveau 3 en 4 zal inzicht moeten geven in een gerichte aanpak	Aanpak laten aansluiten bij uitkomsten onderzoek.
<b>Doorlopende leer- en ontwikkelijnen   Aansluiting havo-mbo</b>	Hebben wij mbo-schakelprogramma's ontwikkeld die operationeel beschikbaar zijn voor havo-leerlingen die een overstap naar het mbo overwegen.	Nu is een mbo-schakelprogramma voor techniek in ontwikkeling.	Alfa-college breed is 2% van onze bol-populatie afkomstig van de havisten, een kleine doelgroep te noemen. Er wordt vooral ingezet op een passend LLO-aanbod.	Onderzoeken of het ontwikkelen van nog meer mbo-schakelprogramma's gewenst is.
<b>Doorlopende leer- en ontwikkelijnen   Doorstroom mbo-mbo</b>	Percentage doorstroom: Entree 75%, Niv 2 65% en Niv 3 30%.	Binnen het Alfa-college gebeurt al veel om de doorstroom te bevorderen, zowel intern (mbo) als naar hbo. Met onderzoek worden bevorderende dan wel belemmerende factoren verder in kaart gebracht en volgt een plan van aanpak.	Het onderzoek naar interne doorstroom is in januari 2020 opgestart.	We wachten de uitkomsten van de onderzoeken af en gaan dan verder met de voorgenomen maatregelen voortvloeiend uit de onderzoeken.
<b>Doorlopende leer- en ontwikkelijnen   Doorstroom mbo-hbo</b>	Wordt het succes van de 1e jaars hbo-studenten die van het Alfa-college afkomstig zijn, geconsolideerd (71%).	Cijfers voor 2019 ontbreken nog.  Op basis van de aandacht die er binnen het Alfa-college is voor doorstroom hbo, schatten we in dat dit percentage geconsolideerd blijft. Bijv. door aansluitende keuzedelen en excellentieprogramma's.	-	-
<b>Loopbaanoriëntatie en -begeleiding</b>	Beoordelen onze studenten de begeleiding met minimaal een voldoende.	De uitkomsten van de JOB-enquête 2020 volgen nog.	-	-



		In 2019 scoorden de studenten op instellingsniveau een 3,5 op een vijfpuntschaal, dit beoordelen wij als een ruime voldoende.		
	Hebben wij een gedragen integrale visie op LOB ontwikkeld.	De visie op LOB is in ontwikkeling. We zijn tevreden over de voortgang, de belofte lijkt haalbaar.	-	Visie verder ontwikkelen.
<b>Versterking burgerschap</b>	Maakt burgerschap een onderdeel uit van het curriculum van alle opleidingen.	Er is onderzoek gedaan op elke locatie wat er gedaan wordt aan burgerschap. Daaruit blijkt dat op alle locaties en opleidingen burgerschap een plek heeft in het curriculum. Het gewicht per dimensie verschilt wel per locatie. Vanuit het onderzoek wordt de visie op burgerschap opnieuw geformuleerd.	-	De visie op burgerschap opnieuw formuleren. Het huidige burgerschapsprogramma door ontwikkelen op basis van de vier dimensies (politiek, economisch, sociaal maatschappelijk en vitaal).
<b>Inburgering en Participatie</b>	Krijgen statushouders en nieuwkomers binnen het Alfa-college ruim de kans zich te ontwikkelen en worden goed begeleid naar werk of vervolgstudie.	Deze belofte is reeds gerealiseerd. We zijn tevreden over de plek die statushouders en nieuwkomers binnen het Alfa-college krijgen en bijbehorende kansen en begeleiding. We zijn voorlopers op het gebied van geïntegreerde trajecten voor statushouders.	-	-
	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.	De meting is niet in 2019 uitgevoerd.	Tevredenheid in 2020 meten.
	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.	-	Blijven inzetten op een constructieve samenwerking met de gemeenten.

	<p>Hebben wij een begeleidingsstructuur voor anderstalige mbo-studenten ingericht zowel binnen de setting van de instelling als in de BPV.</p>	<p>De begeleidingsstructuur is zowel op het Alfa-college als in de BPV voldoende ingericht. De interne begeleidingsstructuur verloopt naar tevredenheid van intake tot uitstroom.</p>	-	-
--	--	---	---	---

### SPEERPUNT 3

Thema	Beloften: Eind 2020	Stand van zaken	Verklaring afwijking	Wat gaan we doen
<b>Voortijdig schoolverlaten</b>	<p>Is het percentage vsv voor de verschillende niveaus: Entree 27,5%, Niv 2 9,4%, Niv 3 3,5% en Niv 4 2,75%.</p>	<p>De voorlopige cijfers voor schooljaar 2018-2019 zijn bekend: Entree 19,8%, Niv 2 8,8%, Niv 3 3,3% en Niv 4 3,0%. Alleen niveau 4 scoren we boven de norm, zoals we die in de belofte hebben opgenomen.</p>	<p>De eerste maatregelen om te werken aan deze belofte, zijn onderzoeken naar echte redenen van vsv op niveau 3 en 4 en de doelgroep nieuwkomers. Deze onderzoeken zijn in januari 2020 gestart.</p>	<p>We wachten de uitkomsten van de onderzoeken af en gaan dan verder met de voorgenomen maatregelen voortvloeiend uit de onderzoeken.</p>
<b>Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt   Maatregelen BPV en werk</b>	<p>Is ons percentage studenten Entree dat onze instelling verlaat en werk heeft gevonden (minimaal 12 uur per week), merkbaar met 5% toegenomen ten opzichte van 2018.</p>	<p>Door middel van jobcoaches werken we aan dit percentage. Dit wordt nog niet op grote schaal ingezet. Voor 2019 zijn er nog geen metingen verricht.</p>	<p>De experimenten met jobcoaches worden nog gemonitord.</p>	<p>Uitbreiden van jobcoaching waar mogelijk en resultaten meten.</p>
	<p>Is 80% van de studenten Entree en niveau 2 tevreden over de BPV-matching en de BPV- begeleiding.</p>	<p>Er is een geïntensiverde BPV begeleiding voor Entree en niveau 2 studenten gerealiseerd op diverse locaties. Dit leidt tot een verhoogde tevredenheid bij studenten tot dusver. Resultaten zullen zichtbaar worden in de JOB-enquête 2020.</p>	-	<p>Begeleiding voor deze doelgroep t.a.v. BPV verder uitbreiden op alle locaties.</p>

	Zijn er in het Alfa-college vier baanafspraken (BAB) voor studenten Entree en studenten niveau 2.	Er zijn in het Alfa-college rond de dertien BAB. Deze banen zijn op dit moment niet ingevuld door de studenten die bij ons een opleiding bij Entree of een niveau 2 opleiding hebben gevolgd. We zijn nog niet tevreden over de stand van zaken van deze belofte.	De meeste studenten die hun diploma niveau 1 halen gaan door naar niveau 2. Uitval op niveau 2 gaat echter vaak niet positief weg. Oud studenten willen dan niet werken op de school waar ze zelf gezeten hebben waar ze docenten tegenkomen die ze kennen (positief en negatief) of vrienden en oud klasgenoten die wel doorgaan met niveau 2/3.	Onderzoeken hoe we toch minimaal vier BAB kunnen realiseren voor studenten Entree en niveau 2.
<b>Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt   Maatregelen thuiszitters</b>	Is, in overleg met gemeenten en andere partners, de groep thuiszitters in beeld gebracht.	De groep thuiszitters is voor de regio Groningen in kaart gebracht en blijkt klein te zijn. Er wordt actief in het Thuiszitterspact Groningen gewerkt aan dit thema. In Hoogeveen wordt in samenwerking met de gemeente gewerkt aan het Kansproject, waarbij thuiszittende jongeren weer schoolervaring opdoen, om daarna door te stromen naar een opleiding of naar werk. Ook in Hardenberg zijn verschillende activiteiten op dit gebied opgestart.	-	-
	Zijn, in overleg met partners, specifiek voor deze groep programma's ontwikkeld om deze jongeren naar school en/of werk te begeleiden.	Er gebeurt veel door actieve participatie in verschillende projecten voor thuiszitters. Of er al programma's zijn ontwikkeld is onduidelijk. We zijn nog niet tevreden over de voortgang op dit thema.	Door personele mutaties is er op dit moment geen scherp beeld van de voortgang voor deze belofte.	Stand van zaken scherp krijgen. Meer sturen op dit thema, Alfa-college brede aanpak.

#### SPEERPUNT 4

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

<b>Hybride leeromgeving</b>	Hebben wij een overzicht van mogelijke opleidingen en partners waar hybride onderwijs is te realiseren.	In de praktijk wordt er al veel samengewerkt met het bedrijfsleven om hybride onderwijs vorm te geven en uit te voeren (denk bijv. aan leerafdelingen, gildes) op alle locaties.	We zijn samen met partners vooral aan de slag gegaan met het verder ontwikkelen van hybride leeromgevingen, er is niet gewerkt aan een overzicht.	Een overzicht maken. Good practices met elkaar delen.
	Voelen docenten zich meer vertrouwd in de samenwerking met het bedrijfsleven.	Hoe vertrouwd docenten zich voelen verschilt per team en per docent. Deze manier van werken is in nog in ontwikkeling. We zijn tevreden dat er al veel meer in de samenwerking met het bedrijfsleven gebeurt, maar dit kan op nog meer vlakken.	Deze relatief nieuwe manier van denken en werken is nog in ontwikkeling in de organisatie. Verandering heeft tijd nodig. We hebben geen meting uitgevoerd	Vanuit management de teams stimuleren om de samenwerking met het bedrijfsleven op te zoeken/te blijven opzoeken. Good practices met elkaar delen en ontwikkelen van een professionaliseringsprogramma voor docenten t.a.v. hybride onderwijs. In het najaar van 2020 gaan we een meting onder docenten uitvoeren
<b>Flexibeler onderwijs</b>	Hebben wij de uitkomsten van het onderzoek naar mogelijkheden van flexibilisering omgezet in een plan van aanpak.	Er is onderzocht wat er speelt op de locaties m.b.t. flexibilisering in bijv. studieduur en instroommomenten. Plan van aanpak is nog in ontwikkeling en wordt continu bijgesteld o.b.v. ontwikkelingen en bevindingen.	-	Plan van aanpak verder ontwikkelen en in werking stellen t.b.v. flexibilisering.
	Zijn de uitkomsten van het onderzoek onder stakeholders naar relevante aanvullingen mbt keuzedelen beschikbaar.	Alfa-college breed is onderzoek gedaan naar de keuzedelen om het keuzedelen aanbod te verbreden en de organisatie aan te passen waar nodig. Ook is er een visie op keuzedelen ontwikkeld. Nu volgt de implementatiefase.	Er is gekozen voor een brede aanpak wat meer tijd heeft gekost dan van te voren ingeschat.	Onderzoek afronden en beschikbaar stellen. Implementatieplan opstellen en uitvoeren.
<b>Leven Lang Ontwikkelen</b>	Hebben wij de Y-monitor ontwikkeld.	In plaats van het ontwikkelen van een eigen monitor is besloten om aan te sluiten bij de monitor die in samenwerking	Keuze gemaakt voor landelijk instrument.	Monitoren of onze keuze voldoende passend is. Waar nodig extra maatregelen nemen.

met de mbo-raad wordt ontwikkeld.

	<p>Hebben wij aanvullend aanbod voor opleidingsmodulen (waaronder keuzedelen) en educatieve trajecten ontwikkeld.</p>	<p>Dit aanvullende aanbod is continu in ontwikkeling en gebeurt zoveel mogelijk in samenwerking met het bedrijfsleven. 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.</p>	<p>Uitvoering van pilots kost tijd. De implementatie in het Alfa-college vraagt om een zorgvuldig traject, waarbij kwaliteit voor snelheid gaat.</p>	<p>Succesvolle pilots verder implementeren. Leren van opgedane ervaringen en meenemen in het verder ontwikkelen van modulen en trajecten.</p>
	<p>Zijn delen van opleidingsprogramma's (waaronder ook keuzedelen) certificeerbaar.</p>	<p>Er zijn steeds meer delen van opleidingen certificeerbaar. De eerste ervaringen zijn positief. Het is nog aan de beginfase en moet zich nog verder ontwikkelen. In Hoogeveen, Hardenberg en Groningen lopen pilots met certificeerbare keuzedelen.</p>	<p>-</p>	<p>Het delen van succesvolle werkwijze tot certificeerbare onderdelen ontwikkelen in de hele organisatie en zorgen dat dit wordt opgepakt door onderwijsteams.</p>
	<p>Kunnen werkenden en niet-werkenden via de 3e leerweg worden ingeschreven.</p>	<p>De derde leerweg is nog in de pilot fase. Dit sluit aan bij ons aanbod mbo-certificaten en inschrijvingen vanuit de pilot praktijkleren (praktijkverklaringen).</p>	<p>Uitvoering van pilots kost tijd. De implementatie in het Alfa-college vraagt om een zorgvuldig traject, waarbij kwaliteit voor snelheid gaat.</p>	<p>Succesvolle pilots verder implementeren. Leren van opgedane ervaringen en meenemen in het verder ontwikkelen van de 3e leerweg.</p>

## BETROKKENHEID STUDENTEN, DOCENTEN, BEDRIJVEN BIJ DE VOORTGANG

### Betrokkenheid studenten

Studenten zijn de corebusiness van het Alfa-college. Het is voor ons dan ook meer dan vanzelfsprekend dat we de studenten in de verschillende thema's van de Kwaliteitsagenda betrekken. Studenten zullen de Kwaliteitsagenda niet als zodanig kennen, maar wel de uitwerkingen van de thema's in ons dagelijkse onderwijs en hun betrokkenheid daarbij. Op thema's zoals techniek, ondernemerschap en hybride onderwijs worden studenten uitgedaagd buiten hun eigen comfortzone om zo zich verder te ontwikkelen als professional en als persoon. Over het algemeen zijn studenten tevreden over de mogelijkheden die hen geboden worden. We stellen ons de vraag bij activiteiten en maatregelen: wat vindt onze student hiervan, wat gaat die ervan merken? Bij thema's als flexibilisering en LLO helpt dat om juiste stappen te zetten die aansluiten bij onze studenten. Ook bij de methode leerKRACHT worden studenten in studentenarena's bevraagd op het onderwijs dat aangeboden wordt en willen we waar mogelijk op hen aansluiten. Maar ook de alumni vinden we als oud-studenten belangrijk. Alumni worden bevraagd naar hun wensen en ideeën als het bijvoorbeeld gaat om LLO. Dat er naar de (oud-)studenten wordt geluisterd en hun mening wordt meegenomen in verdere planvorming en activiteiten wordt door studenten over het algemeen erg gewaardeerd. Ook omdat ze zien dat er binnen het Alfa-college iets mee gebeurt.

### **Betrokkenheid docenten**

Docenten spelen ook een belangrijke rol in de uitvoering van de maatregelen en het realiseren van de beloften uit de Kwaliteitsagenda. Er wordt per thema bekeken welke docenten en welke onderwijsteams aansluiten. Docenten hebben bijvoorbeeld een actieve rol bij de projecten rondom Toekomstbestendig Bouwen en Energie en duurzaamheid (speerpunt 1). De projecten die bij de techniek horen worden samen met vele technische partners in alle regio's opgezet en uitgevoerd waarbij docenten een belangrijke rol spelen. Bij het thema Toegankelijkheid (speerpunt 2) zijn de docenten die de intake verzorgen aan zet maar ook de docenten in alle onderwijsteams om de studiekosten reëel en verantwoord te houden. Als het gaat om doorlopende leerlijnen met vmbo, havo of doorstroom intern naar het mbo of extern naar het hbo dan werken docenten samen om de aansluiting en in/doorstroom te bevorderen (speerpunt 3). Voor het thema Hybride leeromgeving zijn docenten actief met het bedrijfsleven aan het samenwerken om vormen van hybride onderwijs mogelijk te maken (speerpunt 4) bijvoorbeeld met Gildes en leerafdelingen. Dit zou een zeer lange lijst kunnen zijn met allerlei voorbeelden van hoe docenten betrokken zijn bij de verschillende speerpunten. Het geeft maar aan hoe divers de thema's en projecten zijn waar docenten samen met hun studenten bij betrokken zijn.

### **Betrokkenheid bedrijven**

Zoals al blijkt uit bovenstaande worden bedrijven actief betrokken bij verschillende onderdelen van de Kwaliteitsagenda en ons dagelijks onderwijs. Ze participeren in projecten bijvoorbeeld op het gebied van Versterking techniek, Toekomstbestendig bouwen, Healthy Ageing maar ook bij het thema Inburgering en participatie waar er gezamenlijk met het onderwijs, in samenwerking met gemeenten, een aanbod ligt voor deze doelgroep. Inburgering vindt dan bijvoorbeeld plaats op de werkvloer bij een bedrijf waar gewerkt wordt en de taal geleerd wordt met ondersteuning van een jobcoach en docent. Ook als we het hebben over hybride onderwijs en flexibilisering zijn bedrijven actieve en betrokken partners die volop participeren. De betrokkenheid die wij van het bedrijfsleven vragen wordt ook zeker gewaardeerd en zoekt het bedrijfsleven steeds vaker ook zelf op door de constructieve connecties die er zijn. Bijvoorbeeld bij de vernieuwde techniekopleidingen aan de hand van "omgekeerd ontwerpen" is het bedrijfsleven als eerst aan zet geweest. Daar werd zeer positief op gereageerd.

## **VERANTWOORDING MIDDELEN**

Uit bovenstaand overzicht van de stand van zaken per speerpunt blijkt dat de realisatie van de meeste beloften op schema ligt. De onderliggende maatregelen worden uitgevoerd zoals zijn beschreven of in aangepaste vorm. We mogen er van uit gaan dat de begrote middelen zijn ingezet.

De belangrijkste afwijking in de realisatie is het later opstarten van onderzoeken op het gebied van doorstroom en uitstroom van studenten. Dit betekent dat de daarvoor begrote middelen pas vanaf 2020 worden ingezet. Het gaat hierbij om enkele fte's. Door er naar te streven de beloften rond VSV, VIV en doorstroom mbo-mbo alsnog te realiseren, is de formatie die niet in 2019 is ingezet als extra formatie voor 2020 begroot.

# BALANS PER 31-12-2019 NA RESULTAATSBESTEMMING

---



# BALANS PER 31-12-2019 NA RESULTAATSBESTEMMING

## ACTIVA

<b>1 Activa</b>	12/31/2019	12/31/2018
	EUR	EUR
<b>Vaste activa</b>		
1.1.2 Materiële vaste activa		
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	68.095.781	63.227.369
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	8.274.687	6.982.209
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	139.486	62.834
1.1.2.5 Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald	1.910.678	358.077
	78.420.632	70.630.489
1.1.3 Financiële vaste activa	8.858.199	8.869.542
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>87.278.831</b>	<b>79.500.031</b>
<b>Vlottende activa</b>		
1.2.2 Vorderingen		
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	622.077	252.918
1.2.2.4 Vorderingen op groepsmaatschappijen	533.109	90.480
1.2.2.7 Vorderingen op deelnemers	704.524	601.613
1.2.2.8 Overige overheden	2.120.313	1.836.289
1.2.2.10 Overige vorderingen	10.803	43.813
1.2.2.15 Overige overlopende activa	849.884	744.391
1.2.2.16 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	267.530-	347.492-
	4.573.180	3.222.012
1.2.4 Liquide middelen	30.762.873	33.411.485
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>35.336.053</b>	<b>36.633.497</b>
<b>Totaal activa</b>	<b>122.614.884</b>	<b>116.133.528</b>



# STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2019

---

Bedragen x €1.000

<b>B.2 Staat van Baten en Lasten over 2019</b>				
	12/31/2019	begroting 2019	12/31/2018	
	EUR	EUR	EUR	
<b>Baten</b>				
3.1	Rijksbijdragen	105.087.190	101.931.034	102.729.536
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1.938.780	1.481.280	1.663.537
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden	216.062	130.000	128.493
3.4	Baten werk in opdracht van derden	5.478.294	4.950.897	6.417.987
3.5	Overige baten	4.065.202	3.488.500	4.332.608
	<b>Totaal baten</b>	<b>116.785.528</b>	<b>111.981.711</b>	<b>115.272.161</b>
<b>Lasten</b>				
4.1	Personeelslasten	86.453.909	83.008.433	78.259.225
4.2	Afschrijvingen	4.638.861	6.126.864	5.216.253
4.3	Huisvestingslasten	5.986.390	7.270.000	6.625.008
4.4	Overige lasten	13.880.163	14.920.489	13.587.419
	<b>Totaal lasten</b>	<b>110.959.323</b>	<b>111.325.786</b>	<b>103.687.905</b>
	<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>5.826.205</b>	<b>655.925</b>	<b>11.584.256</b>
6	Financiële baten en lasten	695.286-	739.000-	2.036.431-
8	Resultaat deelnemingen	11.343-	8.000	411.000
	<b>Resultaat</b>	<b>5.119.576</b>	<b>75.075-</b>	<b>9.958.825</b>

# KASSTROOMOVERZICHT 2019

---

## KASSTROOMOVERZICHT 2019

	12/31/2019	12/31/2018
	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	5.826.205	11.584.256
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	4.638.861	5.216.253
Mutaties voorzieningen*	412.463	1.052.735-
Overige balansmutaties **	0	440.799
Veranderingen in vlottende middelen:		
Vorderingen*	1.271.206-	1.727.696
Schulden	941.135	715.098
<b>Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>	<b>10.547.458</b>	<b>18.631.367</b>
Ontvangen interest	1.196	2.790
Betaalde interest	696.482-	2.039.221-
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>9.852.172</b>	<b>2.036.431-</b>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	11.233.309-	2.105.224-
Crediteuren inzake investeringen	1.120.645	511.662
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	434.492
Investerings in deeln. en/of samenwerkingsverb.	0	0
<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>10.112.664-</b>	<b>1.159.070-</b>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	0	17.000.000
Aflossing langlopende schulden	2.388.121-	22.379.318-
<b>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>	<b>2.388.121-</b>	<b>5.379.318-</b>
<b>Mutatie liquide middelen</b>	<b>2.648.612-</b>	<b>10.056.548</b>

### TOELICHTING

\* 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 is onder deze categorie opgenomen in verband met aansluiting op de EFJ (Elektronisch Financiële Jaarrekening).

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.

De mutatie liquide middelen (-/- € 2.648.612) komt overeen met de mutatie van de stand van liquide middelen tussen 31-12-2018 en 31-12-2019.

# GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

---

# GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

## ALGEMEEN

Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland is statutair gevestigd op Boumaboulevard 573, 9723 ZS GRONINGEN en is ingeschreven bij het Handelsregister Kamer van Koophandel onder nummer 41011946.

De jaarrekening is opgesteld op basis van Titel 9 van Boek 2 BW en de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO) op basis van een continuïteitsveronderstelling.

De jaarrekening is opgemaakt op 25 mei 2020.

## 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:*

	<b>Afschrijvingspercentages</b>
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.

Investeringen 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.

#### *Schattingswijziging Materiële vaste activa (MVA)*

In 2017 is ingestemd met een ver-/ nieuwbouw van het pand aan de Voltastraat in Hoogeveen. Deze ver- nieuwbouw leidt ertoe dat gefaseerd delen van gebouw B en C van het pand eind 2020 gedeeltelijk gesloopt zullen zijn.

In 2017 is reeds besloten, conform RJ 145, de afschrijvingstermijn per 1-7-2017 te wijzigen naar de resterende looptijd zodat eind 2020 de boekwaarde van de gesloopte gebouwdelen B en C nihil bedraagt.

Het effect van deze schattingswijziging bedraagt voor 2019 € 65.686 (2017: € 18.195, 2018: € 14.995).

#### *Foutherstel*

In 2018 is de geschatte inhaalafschrijving over 2017 en 2018 van gebouwdelen B en C van het pand aan de Voltstraat in Hoogeveen onjuist berekend. Dit is inherent aan de methode van verbouwen doordat gefaseerd bekeken wordt wat er nodig zal zijn. In 2017 is ervan uitgegaan dat gebouwdelen B en C geheel gesloopt zouden worden. In 2018 is dit bijgesteld en in 2019 is de stand van zaken dat van gebouw B een groot deel gesloopt zal worden en dat gebouwdeel C alleen gerenoveerd zal worden. Dit leidt ertoe dat de in 2018 gepresenteerde afschrijvingen en afschrijvingslasten onjuist waren. De inhaalafschrijving had € 301.952 lager moeten over 2017 en € 260.302 over 2018.

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 2019 contact te maken tegen de disconteringsvoet 2018 (0,801%) én de disconteringsvoet 2019 (0,261%). De financiële impact is als volgt:

	<b>Contante waarde (o.b.v. disconteringsvoet 2018)</b>	<b>Contante waarde (o.b.v. disconteringsvoet 2019)</b>	<b>Δ</b>
Ambtsjubileum	1.422.320	1.530.295	107.975
Duurzame inzetbaarheid	1.554.709	1.594.951	40.242

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 2018 werd een gebruikmakingskans gehanteerd van 18,5%. In 2019 is een gebruikmakingskans gehanteerd van 24,0%. Het effect van deze schattingswijziging is € 215.562.

## 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 geoormerkte subsidies met verrekening van eventuele overschotten in het voorgeschreven Model G.

## GEAMORTISEERDE KOSTPRIJS

De geamortiseerde kostprijs is het bedrag waarvoor een financieel actief of financiële verplichting bij de eerste verwerking in de balans wordt opgenomen, verminderd met aflossingen op de hoofdsom, vermeerderd of verminderd met de via de effectieve-rentemethode bepaalde cumulatieve amortisatie van het verschil tussen dat eerste bedrag en het aflossingsbedrag en verminderd met eventuele afboekingen (direct, dan wel door het vormen van een voorziening) wegens bijzondere waardeverminderingen of oninbaarheid.

## NIET LANGER IN DE BALANS OPNEMEN VAN FINANCIËLE ACTIVA EN VERPLICHTINGEN

Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle, of nagenoeg alle, rechten op economische voordelen en alle, of nagenoeg alle, risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen.

## SALDEREN

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen; en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

## LEASE

De beoordeling of een overeenkomst een lease bevat, vindt plaats op grond van de economische realiteit op het tijdstip van het aangaan van het contract. Het contract wordt aangemerkt als een leaseovereenkomst als de nakoming van de overeenkomst afhankelijk is van het gebruik van een specifiek actief of de overeenkomst het recht van het gebruik van een specifiek actief omvat.

In geval van financiële leasing (waarbij de voor- en nadelen verbonden aan de eigendom van het lease-object geheel, of nagenoeg geheel, door de lessee worden gedragen) worden het lease-object en de daarmee samenhangende schuld bij het aangaan van de overeenkomst in de balans verwerkt tegen de reële waarde van het lease-object op het moment van het aangaan van de leaseovereenkomst of, indien dit lager is, tegen de contante waarde van de minimale leasebetalingen. De initiële directe kosten van de lessee worden opgenomen in de eerste verwerking van het actief. De leasebetalingen worden gesplitst in rentelasten en aflossing van de uitstaande verplichting, waarmee een constante rentevoet wordt bereikt over de resterende netto-verplichting.

Het geactiveerde lease-object wordt afgeschreven over de kortste termijn van de leaseperiode of de gebruiksduur van het object, in geval er geen redelijke zekerheid is dat de lessee aan het einde van de leaseperiode eigenaar wordt.

In geval van operationele leasing worden de leasebetalingen lineair over de leaseperiode ten laste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

## RIJKSBIJDRAGEN

De rijksbijdrage (lumpsum) wordt op basis van de jaarlijkse toekenning in de staat van baten en lasten van het desbetreffende verslagjaar verwerkt.

## OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN SUBSIDIES

Overige overheidsbijdragen en subsidies worden op basis van subsidietoekenning in de staat van baten en lasten van de genoemde periode in de subsidietoekenning verwerkt. Zie hiervoor tevens de waarderingsgrondslagen die zijn vermeld onder de kortlopende schulden en overlopende passiva.

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.

## **LASTEN**

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen van waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

(Voorzienbare) verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het boekjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden en wordt voldaan aan de voorwaarden voor het opnemen van voorzieningen.

## **PENSIOENEN**

Het Alfa-college heeft zijn pensioenen ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds ABP. De regeling betreft een toegezegde bijdrageregeling. De rechtspersoon heeft ingeval van tekorten bij het Bedrijfstakpensioenfonds geen andere verplichting dan toekomstige hogere premies.

De pensioengrondslag is gebaseerd op het middelloon. Jaarlijks bepaalt het bestuur van het ABP of er een indexatie kan plaatsvinden. De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2019 bedroeg 97,8% . Als gevolg van wijziging in de regelgeving voor de nieuwe pensioenfondsen heeft het ABP een nieuw herstelplan ingediend bij zijn toezichthouder, De Nederlandsche Bank (DNB). Het uitgangspunt in dit herstelplan is dat de dekkingsgraad eind 2026 boven de vereiste 128% ligt.

De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord.

## **RESULTAAT**

Op basis van bovenstaande 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.

Transacties waarbij geen ruil van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten. De ontvangst uit hoofde van een sale and financial leaseback-transactie wordt gepresenteerd als een ontvangst uit hoofde van financieringsactiviteiten.

# TOELICHTING OP DE ONDERSCHEIDEN POSTEN VAN DE BALANS

---

## TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

1.1.2 MATERIËLE VASTE ACTIVA								
	aanschafprijs	afschrijving	boekwaarde	investeringen	mutatie	afschrijving	boekwaarde	
	01-01-2019	cumulatief	01-01-2019	2019	2019	2019	31-12-2019	
		01-01-2019						
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	103.397.749	40.170.380	63.227.369	2.949.945	4.607.535	2.689.068	68.095.781
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	35.315.866	29.462.805	5.853.061	2.023.658	0	1.329.713	6.547.006
	Lease Capgemini (0050; jr 2010-2013)	1.059.179	1.059.179	0	0			0
	Project Capgemini	4.137.020	4.137.020	0		0		0
	Lease Capgemini (0071; jr 2014-2019)	4.452.678	3.323.530	1.129.148	1.195.695	0	597.162	1.727.681
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	319.542	256.708	62.834	99.570	0	22.918	139.486
1.1.2.5	Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald	358.077	0	358.077	6.160.136	4.607.535-	0	1.910.678
	<b>Materiële vaste activa</b>	<b>149.040.111</b>	<b>78.409.622</b>	<b>70.630.489</b>	<b>12.429.004</b>	<b>0</b>	<b>4.638.861</b>	<b>78.420.632</b>

### Toelichting:

#### 1.1.2.1 Gebouwen en terreinen

In de post gebouwen en terreinen zijn opgenomen de reguliere investeringen en afschrijvingen. De mutatie 2019 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 zijn opgenomen de activa ten aanzien van de ver-/ nieuwbouw aan de Voltastraat in Hoogeveen welke nog niet in gebruik is genomen of is opgeleverd.

### 1.1.3 FINANCIËLE VASTE ACTIVA

	boekwaarde 01-01-2019	investering verstrekt	desinvestering afgelost	resultaat deelnemingen	Overige mutaties	boekwaarde 31-12-2019
1.1.3.2 Deelneming LOC+ Hardenberg	8.867.273	0	0	100.000	111.343-	8.855.930
Coop. Netwerk ZON	2.269	0	0	0	0	2.269
<b>Financiële vaste activa</b>	<b>8.869.542</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100.000</b>	<b>111.343-</b>	<b>8.858.199</b>

#### 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 overige mutatie betreft een correctie op de boekwaarde 2018 doordat het aandeel van het Alfa-college in de deelneming LOC+ uiteindelijk lager is vastgesteld in de jaarrekening 2018 van LOC+. Dit is na opmaken van de jaarrekening van het Alfa-college bekend geworden.

### 1.2.2 VORDERINGEN

	12/31/2019 EUR	12/31/2018 EUR
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	622.077	252.918
1.2.2.4 Vorderingen op groepsmaatschappijen	533.109	90.480
1.2.2.7 Vorderingen op deelnemers	704.524	601.613
1.2.2.8 Overige overheden	2.120.313	1.836.289
1.2.2.10 Overige vorderingen	10.803	43.813
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	733.815	564.477
1.2.2.15 Overige overlopende activa	14.573	30.285
Omzetbelasting 4e kwartaal	101.496	149.629
1.2.2.16 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		
Stand per 1-1	347.492-	514.752-
Onttrekking	124.444	9.112
Dotatie	112.804-	15.793
Vrijval	68.322	142.355
	267.530-	347.492-
<b>Vorderingen</b>	<b>4.573.180</b>	<b>3.222.012</b>

## Toelichting:

### 1.2.2.1 *Debiteuren algemeen*

Het saldo is ten opzichte van 2018 toegenomen als gevolg van gewijzigde systematiek ten aanzien van de facturering Inburgering. Vanaf 1 april 2019 is het alleen nog maar toegestaan achteraf te factureren. Hierdoor is de debiteurenpositie per einde boekjaar toegenomen.

### 1.2.2.4 *Vorderingen op groepsmaatschappijen*

De vordering op groepsmaatschappijen is toegenomen voornamelijk als gevolg van een openstaande vordering op de deelneming LOC+ ad € 0,3 mln.

### 1.2.2.8 *Overige overheden*

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

### 1.5.9 *Voorziening dubieuze debiteuren*

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

## 1.2.4 LIQUIDE MIDDELEN

	12/31/2019	12/31/2018
	EUR	EUR
1.2.4.1 Kasmiddelen	24.217	55.619
1.2.4.2 Tegoeden op Bankrekeningen	30.738.656	33.355.866
<b>Liquide middelen</b>	<b>30.762.873</b>	<b>33.411.485</b>

2.1 EIGEN VERMOGEN								
	stand per	resultaat	overige	stand per	resultaat	overige	stand per	
	01-01-2018	2018	mutaties	31-12-2018	2019	mutaties	31-12-2019	
2.1.1.1	Algemene reserve	43.402.015	8.951.119	0	52.353.134	4.560.068	0	56.913.202
2.1.1.2	Bestemmingsreserve publiek							
	Reserve vavo	137.370	512.527	0	649.897	73.107	0	723.004
	Reserve contractactiviteiten	102.197-	76.273	0	25.924-	0	25.924	0
	Reserve educatie	49.803	49.803-	0	0	0	0	0
	Reserve cursusgeld	1.340.122	128.493	0	1.468.615	216.062	0	1.684.677
		1.425.098	667.490	0	2.092.588	289.169	25.924	2.407.681
2.1.1.3	Bestemmingsreserve privaat							
	Reserve inburgering	23.215-	340.216	0	317.001	219.308	0	536.309
	Reserve contractactiviteiten	0	0	0	0	51.031	25.924-	25.107
		23.215-	340.216	0	317.001	270.339	25.924-	561.416
2.1.1.8	Statutaire reserves (Stichtingskapitaal)	1.066	0	0	1.066	0	0	1.066
	<b>Eigen vermogen</b>	<b>44.804.964</b>	<b>9.958.825</b>	<b>0</b>	<b>54.763.789</b>	<b>5.119.576</b>	<b>0</b>	<b>59.883.365</b>

## 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).

#### 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 de positieve resultaten in 2018 en 2019 omgezet in een positief saldo.

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 positieve resultaat 2019 opgenomen in een private bestemmingsreserve.

2.2 VOORZIENINGEN							
	stand per 01-01- 2019	dotaties 2019	ontrekking 2019	vrijval 2019	stand per 31-12- 2019	kortl dl <1jr	langl dl >1jr
2.2.1 Personeelsvoorzieningen							
Wachtgelden	3.322.756	1.481.494	1.023.411	917.956	2.862.883	668.135	2.194.748
Langdurig ziekteverzuim	126.191	229.841	92.282	33.908	229.842	206.580	23.262
Transitievergoeding	0	59.808	0	0	59.808	59.808	0
Duurzame inzetbaarheid	1.078.220	603.002	37.016	51.292	1.592.914	205.284	1.387.630
Ambtsjubileum	1.256.150	413.849	68.860	70.844	1.530.295	49.185	1.481.110
<b>Voorzieningen</b>	<b>5.783.317</b>	<b>2.787.994</b>	<b>1.221.569</b>	<b>1.074.000</b>	<b>6.275.742</b>	<b>1.188.992</b>	<b>5.086.750</b>

#### 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 2019, waarin alle rechthebbenden op de bovenwettelijke wachtgelduitkering vermeld staan. De verplichting betreft verplichtingen tot het uitkeren van werkloosheidsuitkeringen (tot en met boekjaar 2021) en de bovenwettelijke uitkering (tot en met boekjaar 2032) aan oud-werknemers, aangezien het Alfa-college hiervoor eigen risicodragers is.

De inschatting van de verplichtingen is 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 uit gegaan dat 21% van de tijdelijke contracten niet zal worden verlengd op basis van het gemiddelde van de afgelopen 3 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.

In de voorziening zijn de volgende categorieën meegenomen:

- werknemers die in 2019 aan alle criteria van de regeling voldoen en tevens gebruik maken van de regeling;
- werknemers die in 2019 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 2019.

*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 2019. 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.

2.3 LANGLOPENDE SCHULDEN								
	stand per 01-01-2019	aangegane leningen	aflossing	stand per 31-12-2019	looptijd <1 jaar	looptijd 1 - 5 jaar	looptijd >5 jaar	Rentevoet
2.3.5 Schulden aan Ministerie van Financiën								
(574)	6.880.000	0	430.000	6.450.000	430.000	1.720.000	4.300.000	3,39%
(575)	5.066.667	0	316.667	4.750.000	316.667	1.266.668	3.166.665	3,78%
(2736)	9.600.000	0	0	9.600.000	0	0	9.600.000	0,10%
(3303)	16.150.000	0	850.000	15.300.000	850.000	3.400.000	11.050.000	0,79%
	<b>37.696.667</b>	<b>0</b>	<b>1.596.667</b>	<b>36.100.000</b>	<b>1.596.667</b>	<b>6.386.668</b>	<b>28.116.665</b>	
2.3.7 Overige langlopende schulden								
Capgemini	708.143	1.195.695	791.454	1.112.384	651.710	460.674	0	4,50%
	708.143	1.195.695	791.454	1.112.384	651.710	460.674	0	
<b>Totaal</b>	<b>38.404.810</b>	<b>1.195.695</b>	<b>2.388.121</b>	<b>37.212.384</b>	<b>2.248.377</b>	<b>6.847.342</b>	<b>28.116.665</b>	

#### Toelichting:

##### 2.3.5 Overige langlopende schulden

De aflossing voor het jaar 2020 ad € 2,2 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.

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 € 8.769.279 (lening 574), € 6.625.614 (lening 575), € 9.603.181 (lening 2736) en € 17.140.671 (lening 3303). Om deze marktwaarde te bepalen heeft het ministerie alle toekomstige kasstromen contant gemaakt met de rentecurve van 31 december 2019.

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 € 1.112.384. De leasebetalingen die als last zijn verwerkt in

2019, bedragen € 791.454.

## 2.4 KORTLOPENDE SCHULDEN

		12/31/2019	12/31/2018
		EUR	EUR
2.4.1	Schulden aan kredietinstellingen	2.248.377	2.043.851
2.4.7	Vooruit gefactureerde termijn projecten	2.120.343	2.717.475
2.4.8	Crediteuren	2.996.118	2.022.581
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.705.171	3.559.094
2.4.10	Pensioenen	1.043.117	938.675
2.4.12	Accountants- en administratiekosten	66.273	55.000
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW	2.163.469	1.220.735
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	2.807.525	2.721.069
2.4.18	Te betalen interest	194.356	208.592
2.4.19	Overige overlopende passiva	1.898.644	1.694.541
	<b>Kortlopende schulden</b>	<b>19.243.393</b>	<b>17.181.613</b>

### Toelichting:

#### 2.4.1 Schulden aan kredietinstellingen

Onder deze post is de aflossing van de langlopende leningen weergegeven voor het kalenderjaar 2020.

#### 2.4.7 Vooruit gefactureerde termijn projecten

Het bedrag ad € 2,1 mln. bestaat voornamelijk uit vooruitontvangen en nog te besteden projectgelden. Tevens zijn in dit saldo opgenomen vooruitgefactureerde omzet vavo, vooruitgefactureerde omzet contractactiviteiten en vooruitgefactureerde bijdragen keuzevakken.

#### 2.4.8 Crediteuren

Het saldo crediteuren is ten opzichte van 2018 met € 1,0 mln. toegenomen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door openstaande facturen inzake de ver- / nieuwbouw aan de Voltastraat in Hoogeveen.

#### 2.4.14 Vooruitontv. subsidies OCW

Het bedrag ad € 2,1 mln. betreft de nog te besteden geoormerkte (€ 1,2 mln.) en niet-geoormerkte subsidies (€ 0,9 mln.) ontvangen vanuit het Ministerie.

Van het saldo nog te besteden geoormerkte subsidies heeft € 0,7 mln. betrekking op subsidies met een verrekeningsclausule. Een specificatie hiervan is opgenomen in Model G2. De overige € 0,5 mln. heeft betrekking op subsidies zonder verrekeningsclausule zoals de subsidie voor studieverlof BVE, voorziening leermiddelen minimagezinnen en subsidie zij-instroom en is opgenomen in Model G1.

Het saldo nog te besteden niet-geoormerkte subsidies bedraagt € 0,9 mln. en bestaat voornamelijk uit de nog te besteden middelen kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022.

# MODEL G

---



## MODEL G

<b>G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule</b>			
omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond ja/nee
Doorstroomprogramma mbo-hbo 19009	DHBO19009	30/10/18	Nee
Lerarenbeurs 2019	div	div	Nee
Lerarenbeurs 2018	div	div	Ja
Subsidie zij-instroom 2019	div	div	Nee
Subsidie zij-instroom 2018	div	div	Nee
Subsidie zij-instroom 2017	div	div	Ja
Voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen	1003961-1	10/07/19	Nee
Voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen	926405-2	09/08/18	Ja
<b>Totaal</b>			

<b>G2 Subsidies met verrekeningsclausule</b>								
<b>G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar</b>								
omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag toewijzing	subsidie ontvangsten t/m verslagjaar	Overige ontvangsten t/m verslagjaar	Eigen Bijdrage	totale kosten per 31-12-2019	Saldo per 31-12-2019
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Doorstroomprogramma mbo-hbo 17002	DHBO17002	23/10/17	187.252	187.252	0	0	206.936	0
Regionaal investeringsfonds mbo RIF15050*	704912-1	29/05/15	2.000.000	2.000.000	325.000	979.964	5.835.920	54.693
<b>Totaal</b>			<b>2.187.252</b>	<b>2.187.252</b>	<b>325.000</b>	<b>979.964</b>	<b>6.042.856</b>	<b>54.693</b>

<b>G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar</b>										
omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag toewijzing	saldo 01-01-2019	subsidie ontvangsten in verslagjaar	overige ontvangsten in verslagjaar	Eigen Bijdrage in verslagjaar	lasten in verslagjaar	totale kosten 31-12-2019	saldo per 31-12-2019
			EUR	EUR	EUR	EUR		EUR	EUR	EUR
Regionaal investeringsfonds mbo RIF17007**	1190735	23/05/17	1.951.521	554.527	390.304	471.770	0	1.604.532	3.464.148	571.938
Doorstroomprogramma mbo-hbo 18016	DHBO18016	15/03/18	199.969	165.052	0	0	0	94.298	129.214	70.754
<b>Totaal</b>				<b>719.579</b>	<b>390.304</b>	<b>471.770</b>	<b>0</b>	<b>1.698.830</b>	<b>3.593.362</b>	<b>642.692</b>

\*Regionaal investeringsfonds mbo RIF15050

<b>Ontvangsten (Min. van OCW)</b>	2.000.000
Lasten Alfa-college	-3.250.271
'in kind' bijdrage partners	-2.585.649
<b>Totale lasten</b>	<b>-5.835.920</b>
Overige subsidiebijdragen	325.000
Eigen bijdrage Alfa-college	979.964
Lasten Alfa-college	-1.945.307
<b>Saldo terug te betalen ultimo verslagjaar</b>	<b>-54.693</b>

\*\*Regionaal investeringsfonds mbo RIF17007

<b>Ontvangsten (Min. van OCW)</b>	1.463.641
Lasten Alfa-college	-1.883.908
'in kind' bijdrage partners	-1.580.240
<b>Totale lasten</b>	<b>-3.464.148</b>
Overige subsidiebijdragen	992.204
Eigen bijdrage Alfa-college	0
Lasten Alfa-college	-891.703
<b>Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar</b>	<b>571.938</b>

# NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

---

## NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

### RIJKSBIJDRAGE

Op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs is het Alfa-college aangesloten bij de Stichting Waarborgfonds MBO. Indien het eigen vermogen van de stichting onder het vastgestelde minimum komt, dient iedere instelling naar rato van de in het boekjaar ontvangen rijksbijdrage het eigen vermogen aan te zuiveren. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

### CONTRACTEN

Onderstaand zijn opgenomen de verplichtingen inzake de aangegane contractbedragen voor de resterende looptijd:

instantie	betreft	contract tot	(x € 1.000)	< 1 jaar	< 5 jaar
Hunebouw BV (1)	Her-/verbouw Voltastraat 33	maart 2021	6.266	6.266	0
Gemeente Hardenberg	Sporthal de Slag, onderwijs/instructieruimte	september 2027	104	13	65
CV Beheersmaatschappij LOC+ (2)	Huur ruimte	januari 2029	11.824	1.040	5.719
LOC	Scooterruimte LOC+	september 2027	101	13	65
Gemeente Groningen	Huur Kardingeplein	januari 2024	1.169	292	1.169
Menzis	Huur en servicekosten	juli 2022	551	220	551
Brivec	Huur en servicekosten	december 2022	535	268	535
Capgemini (3)	Outsourcing IT-diensten	juli 2024	15.142	3.419	15.142
Effektief	Schoonmaak	januari 2022	1.521	761	1.521
Kreeft	Huur en servicekosten	november 2030	3.421	311	1.555
CWS	Schoonmaakartikelen	juli 2022	153	61	153
Trigion	Beveiliging	februari 2022	775	387	775
Homij	Preventief technisch onderhoud installaties	januari 2024	502	125	502
Engie	Preventief technisch onderhoud installaties	januari 2024	189	47	189
Eneco	Levering elektra en gas	januari 2023	1.542	514	1.542
Selecta	Warme drankenvoorziening	september 2022	182	66	182

#### 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 Beheermaatschappij 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

---

## VERBONDEN PARTIJEN

<b>B.7 Verbonden partijen</b>								
naam	juridische vorm	statutaire zetel	code activiteiten	eigen vermogen	resultaat 2019	art. 2:403 BW	deelname %	consolidatie
Coöp. Netwerk ZON CV	coöperatie	Groningen	4	2.269	nvt	nee	nvt	nee
Beheermaatschappij LOC+	CV	Hardenberg	3	8.855.930	11.343-	nee	37,07	nee
Coöperatieve vereniging SSC-PS U.A.	coöperatie	Hengelo	4	0	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

### CV Beheermaatschappij LOC+

De commanditaire vennootschap (CV) Beheermaatschappij LOC+ betreft een 'joint venture' met de gemeente Hardenberg, het Zone College en de Stichting LOC+. Deze vennootschap heeft ten doel het voor gezamenlijke rekening en risico ontwikkelen, realiseren, beheren en exploiteren van het Lokaal Opleidingencentrum Plus.

De bestuurlijke verhoudingen in de CV zijn als volgt:

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%

De Stichting LOC+ is bevoegd tot alle beheers- en beschikkingsdaden die in het kader van de uitoefening moeten worden verricht. In de algemene vergadering heeft iedere vennoot, behoudens de beherend vennoot, recht op het uitbrengen van één stem. Tenzij partijen anders overeenkomen, is voor het nemen van een rechtsgeldig besluit vereist

dat van de vennoten tenminste een tweederde meerderheid voor het voorstel heeft gestemd, waaronder in ieder geval de Gemeente.

#### *Coöp. Netwerk ZON*

Netwerk ZON wordt gevormd door de vijf samenwerkende onderwijsinstellingen (de ROC's Noorderpoort, Alfa-college, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Academie voor Verpleegkunde van de Hanzehogeschool Groningen). Aan de netwerkorganisatie zijn door middel van de platforms verbonden: 12 vmbo-scholen, SBB, 120 zorg- en welzijnsinstellingen en ZorgpleinNoord. Rndom thema's, zoals stage- en beroepskrachtenplanning, innovatie van praktijkleren en examinering zijn platforms en kenniskringen georganiseerd. Door het stagebureau van Netwerk ZON worden jaarlijks meer dan 5000 stagiairs van de verzorgende en verpleegkundige mbo en hbo opleidingen gematcht.

#### *Coöperatieve vereniging SSC-PS UA.*

De Coöperatieve vereniging SSC-PS UA. is een coöperatie die in december 2014 is opgericht. Deze coöperatie heeft 4 leden, te weten Alfa-college, Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen en heeft als doel de instandhouding en verbetering van de database Peoplesoft.

#### *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.

#### *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.

#### *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

---

## TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

		2019	begroting 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
<b>3.1</b>	<b>Rijksbijdragen</b>			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	89.876.573	87.616.467	87.382.851
3.1.2	Overige subsidies OCW			
3.1.2.1	Geormerkte subsidies	1.573.209	1.564.567	1.923.287
3.1.2.1	Niet-geormerkte subsidies	13.637.408	12.750.000	13.423.398
		15.210.617	14.314.567	15.346.685
	<b>Totaal Rijksbijdragen</b>	<b>105.087.190</b>	<b>101.931.034</b>	<b>102.729.536</b>

### TOELICHTING:

#### 3.1 Rijksbijdragen

De normatieve rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 2,3 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum vanwege een ontvangen looncompensatie ter dekking van de toegenomen werkgeverslasten als gevolg het cao-akkoord 2018-2020.

De stijging van 2019 ten opzichte van 2018 met € 2,5 mln. wordt eveneens veroorzaakt door bovengenoemde looncompensatie (+ € 2,4 mln.).

#### 3.1.2 Overige subsidies OCW

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,9 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door betere resultaten behaald op VSV alsmede een incidentele ontvangst aan 'niet uitgeputte middelen' waardoor er meer subsidie is ontvangen dan was begroot.

Onder de niet-geormerkte subsidies is een ontvangen subsidie verantwoord ad € 9,1 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).

		2019	begroting 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
<b>3.2</b>	<b>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>			
3.2.1	Participatiebudget			
3.2.1.1	Bijdrage educatie	1.031.155	925.000	942.037
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	907.625	556.280	721.500
		<b>1.938.780</b>	<b>1.481.280</b>	<b>1.663.537</b>

## TOELICHTING:

### 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De stijging van de bijdrage Educatie ten opzichte van 2018 en begroting wordt voornamelijk veroorzaakt door het starten van een WEB groep educatie in Hardenberg.

De toename op de overige overheidsbijdragen ten opzichte van 2018 en begroting wordt veroorzaakt door een hogere bijdrage ten behoeve van Taalhuizen. Daarnaast zijn er in 2019 nieuwe projecten gestart waar bijdragen voor zijn ontvangen. Dit betreffen onder andere de projecten Geïntegreerd Elektrotechniek en projecten waar een bijdrage tegenover staat vanuit het Nationaal Programma Groningen.

	2019 EUR	begroting 2019 EUR	2018 EUR
<b>3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden</b>			
3.3.2 Cursusgelden sector MBO			
Ontvangen college-, cursus, les- en examengelden	1.798.040	130.000	1.624.835
Ingehouden Rijksbijdrage OCW	901.272-	0	872.023-
	<b>896.768</b>	<b>130.000</b>	<b>752.812</b>
Toerekening aan 2020	680.706-	0	624.319-
Totaal	<b>216.062</b>	<b>130.000</b>	<b>128.493</b>

## 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.

	2019 EUR	begroting 2019 EUR	2018 EUR
<b>3.4 Baten werk in opdracht van derden</b>			
3.4.1 Contractonderwijs	448.450	415.000	502.077
3.4.1.2 Contractonderwijs Inburgering	1.720.570	1.802.797	2.810.232
3.4.5 Overige baten werk in opdracht van derden	3.309.274	2.733.100	3.105.678
	<b>5.478.294</b>	<b>4.950.897</b>	<b>6.417.987</b>

## TOELICHTING:

### 3.4.1.2 Contractonderwijs Inburgering

De omzet op Inburgering ligt in lijn met de begroting maar laat een daling van € 1,1 mln. zien ten opzichte van 2018.

Deze daling wordt veroorzaakt door een fors lager aantal studenten dat een Inburgeringstraject volgt in 2019. Dit is een landelijke trend en heeft tevens een impact op het Alfa-college.

### 3.4.5 Overige baten werk in opdracht van derden

De opbrengsten 2019 liggen in lijn met 2018 maar zijn € 0,6 mln. hoger dan begroot. De reden van deze toename ten

opzichte van de begroting heeft voornamelijk te maken met nieuwe projecten waaronder RIF Gas 2.0 en nieuw gestarte trajecten zoals Tegemoetkoming Passend Onderwijs.

		EUR	EUR	EUR
<b>3.5</b>	<b>Overige baten</b>			
3.5.1	Opbrengst verhuur	257.757	259.500	262.853
3.5.2	Detachering personeel	1.148.583	928.500	920.013
3.5.6	Deelnemersbijdragen	842.185	821.500	874.551
		<u>2.248.525</u>	<u>2.009.500</u>	<u>2.057.417</u>

## TOELICHTING:

### 3.5.2 Detachering personeel

De opbrengsten zijn ten opzichte van 2018 en de begroting iets toegenomen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het doorbelasten van cao-verhogingen in de detacheringen alsmede het nieuw en opnieuw uitlenen van personeel.

		2019	begroting 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
3.5.10	Overige			
	Kantine	985.975	858.500	956.689
	Omzetbelasting	42.317	0	158.999
	Excursies	430.977	336.000	498.436
	Verkoop pand	0	100.000	365.507
	Overig	357.408	184.500	295.560
		<u>1.816.677</u>	<u>1.479.000</u>	<u>2.275.191</u>
	<b>Totaal overige baten</b>	<b><u>4.065.202</u></b>	<b><u>3.488.500</u></b>	<b><u>4.332.608</u></b>

## TOELICHTING:

### 3.5.10 Overige

Kantine: De kantineopbrengsten zijn ten opzichte van de begroting toegenomen maar liggen in lijn met 2018.

Tegenover deze hogere baten staan tevens hogere kosten. Zie 4.4.5.

Omzetbelasting: De omzetbelasting neemt af ten opzichte van 2018. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de Pro rata aftrek die in 2019, in overeenstemming met de Belastingdienst, op een andere wijze wordt berekend dan in de jaren ervoor.

Verkoop pand: de opbrengst in 2018 betreft de boekwinst op de verkoop van de Travertijnstraat 6.

		2019	begroting 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
<b>4.1</b>	<b>Personeelslasten</b>			
4.1.1	Lonen en salarissen			
4.1.1.1	Lonen en salarissen	59.267.600	73.383.183	55.420.431
4.1.1.2	Sociale lasten	7.998.671	0	7.284.288
4.1.1.3	Pensioenlasten	8.958.845	0	7.879.280
		<u>76.225.116</u>	<u>73.383.183</u>	<u>70.583.999</u>

## TOELICHTING:

### 4.1 Personeelslasten

Het gemiddelde aantal personeelsleden in 2019 was 1.368 (2018: 1.311). Van deze personeelsleden is de totale gemiddelde fulltime-equivalent 1.048 in 2019. Dat is 47 fte hoger dan begroot en 43 fte meer dan in 2018. De stijging van de personele lasten ten opzichte van de begroting met € 2,9 mln. wordt voornamelijk veroorzaakt als gevolg een hoger gemiddeld verzuim.

De loonkosten in 2019 vallen € 5,6 mln. hoger uit ten opzichte van 2018. Dit is een gevolg van de toename van het gemiddeld aantal fte's ten opzichte van 2018 (€ 3,1 mln.), voornamelijk ter vervanging van medewerkers die verzuimd hebben en door een toename van het aantal studenten. Daarnaast liggen de loonkosten hoger als gevolg van de uitkomsten uit het onderhandelaarsakkoord cao MBO 2018-2020 (€ 2,5 mln.).

		2019	begroting 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
4.1.2	Overige personele lasten			
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	492.425	170.000	1.052.736-
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	6.012.993	4.678.125	4.982.756
4.1.2.3	Overig			
	Wachtgelduitkeringen	1.088.055	1.250.000	1.198.838
	Scholing	1.525.967	1.908.275	1.322.462
	Verzuimpreventie	222.763	189.000	200.621
	Reis- en verblijfkosten	137.264	128.500	170.697
	Personeelsactiviteiten	258.950	267.500	252.392
	Casokosten	0	180.500	154.772
	Vergaderkosten	360.167	273.000	321.358
	Verzekering personeel	11.288	35.000	34.556
	Aanstelling personeel	161.025	102.500	225.748
	Vakantiedagen	39.998-	0	4.412
	Jubilea/ziekte/afscheid	71.117	66.500	73.523
	Vertrekbevord. maatregelen/mobiliteit	12.363	200.000	2.360
	Overig	272.776	242.350	246.674
		<u>10.587.155</u>	<u>9.691.250</u>	<u>8.138.433</u>
4.1.3.3	Af: overige uitkeringen	358.362-	66.000-	463.207-
	<b>Totaal personeelslasten</b>	<b>86.453.909</b>	<b>83.008.433</b>	<b>78.259.225</b>

## 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. gestegen ten opzichte van 2018 en € 1,3 mln. ten opzichte van begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door meer inhuur van onderwijzend personeel voor ziektevervangings.

#### 4.1.2.3 Overige

De casokosten zijn in 2019 verantwoord onder 4.4.1 software licenties. De hoogte van deze kosten in 2019 is plm. € 0,2 mln.

## WNT-VERANTWOORDING 2019 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 2019 € 177.000,- onderwijs klasse F, complexiteitspunten per criterium:

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*

<b>Gegevens 2019</b>		
<b>bedragen x € 1</b>	<b>dhr. W. Moes</b>	<b>mw. C.P. de Graaf</b>
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12	01/01 – 29/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	154.573,05	140.587,16
Beloningen betaalbaar op termijn	20.435,40	19.971,05
<i>Subtotaal</i>	<b>175.008,45</b>	<b>160.558,21</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	177.000	176.030,14
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>175.008,45</b>	<b>160.558,21</b>
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.
<b>Gegevens 2018</b>		
<b>bedragen x € 1</b>	<b>dhr. W. Moes</b>	<b>mw. C.P. de Graaf</b>
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	140.848	126.059
Beloningen betaalbaar op termijn	18.550	18.285
<i>Subtotaal</i>	<b>159.398</b>	<b>144.344</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	171.000	171.000
<b>Bezoldiging</b>	<b>159.398</b>	<b>144.344</b>

1b. *Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12*  
Het Alfa-college heeft in 2019 geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking.

1c. *Toezichthoudende topfunctionarissen*

<b>Gegevens 2019</b>			
<b>bedragen x € 1</b>	<b>Mevrouw M.C.A Smilde</b>	<b>De heer L. Dijkema</b>	<b>De heer M. Fernhout</b>
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	Vice Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01-31/12	01/01 – 31/12	01/01-31/12
<b>Bezoldiging</b>			
Bezoldiging	10.000	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.550	17.700	17.700
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>10.000</b>	<b>7.500</b>	<b>7.500</b>
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.
<b>Gegevens 2018</b>			
<b>bedragen x € 1</b>	<b>Mevrouw M.C.A Smilde</b>	<b>Mevrouw A. Bakelaar</b>	<b>De heer M. Fernhout</b>
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01-31/12	01/01 – 31/12	01/01-31/12
<b>Bezoldiging</b>			
Bezoldiging	10.000	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.650	17.100	17.100

<b>Gegevens 2019</b>			
<b>bedragen x € 1</b>	<b>De heer H. Kox</b>	<b>Mw. W. Zwart</b>	<b>Mevrouw A. Bakelaar</b>
<b>Functiegegevens</b>	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
<b>Bezoldiging</b>			
Bezoldiging	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.700	17.700	17.700
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>7.500</b>	<b>7.500</b>	<b>7.500</b>
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.
<b>Gegevens 2018</b>			
<b>bedragen x € 1</b>	<b>De heer H. Kox</b>	<b>Mw. W. Zwart</b>	<b>Mevrouw A. Bakelaar</b>
<b>Functiegegevens</b>	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 -31/12	01/01 -31/12	01/01 -31/12
<b>Bezoldiging</b>			
Bezoldiging	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.100	17.100	17.100



**Gegevens 2019**

<b>bedragen x € 1</b>	<b>Dhr. G. Bouter</b>
<b>Functiegegevens</b>	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12
<b>Bezoldiging</b>	
Bezoldiging	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.700
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>7.500</b>
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
<b>Gegevens 2018</b>	
<b>bedragen x € 1</b>	<b>De heer G. Bouter</b>
<b>Functiegegevens</b>	N.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2018	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	
Bezoldiging	N.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	N.v.t.

**2. UITKERINGEN WEGENS BEËINDIGING DIENSTVERBAND AAN TOPFUNCTIONARISSEN MET OF ZONDER DIENSTBETREKKING****Gegevens 2019**

<b>bedragen x € 1</b>	<b>mw. C.P. de Graaff</b>
<b>Functiegegevens</b>	Lid College van Bestuur
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Lid College van Bestuur
Omvang dienstverband	1
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2019
<b>Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband</b>	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	809,37
Individueel toepasselijk maximum	75.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
<b>Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband</b>	<b>809,37</b>
Waarvan uitbetaald in 2019	809,37
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

**3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT**

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

<b>4.2 Afschrijvingen</b>				
4.2.2	Afschrijvingen materiële vaste activa			
	Afschrijving gebouwen	3.185.636	3.844.415	2.947.094
	Afschrijving inventaris	1.329.713	1.609.804	1.280.110
	Afschrijving financiële vaste activa	22.918	12.767	15.813
	Afschrijving lease Capgemini	597.162	659.878	697.939
	Afschrijving inhaal	496.568-	0	275.297
	<b>Totaal afschrijvingen</b>	<b>4.638.861</b>	<b>6.126.864</b>	<b>5.216.253</b>

## TOELICHTING:

### 4.2.2. Afschrijvingen materiële vaste activa

Afschrijvingen: De afschrijvingen zijn ten opzichte van 2018 gedaald met € 0,6 mln. en ten opzichte van de begroting met € 1,5 mln. De afname ten opzichte van 2018 wordt voornamelijk veroorzaakt door een in 2019 doorgevoerde foutenherstel uit 2017 en 2018 (zie toelichting in B4. Grondslagen voor de jaarrekening).

De afname ten opzichte van de begroting wordt voornamelijk veroorzaakt door het later dan gepland uitvoeren van verbouw- en onderhoudsplannen alsmede het hiervoor genoemde foutenherstel.

		2019	begroting 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
<b>4.3</b>	<b>Huisvestingslasten</b>			
4.3.1	Huurlasten	2.748.239	3.608.000	3.360.188
4.3.2	Verzekeringslasten	82.026	76.750	83.309
4.3.3	Onderhoudslasten	451.689	829.500	618.599
4.3.4	Energie en water	648.297	698.000	610.394
4.3.5	Schoonmaakkosten	914.736	901.750	930.833
4.3.6	Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	456.322	502.500	479.801
4.3.8	Overige	685.081	653.500	541.884
	<b>Totaal huisvestingslasten</b>	<b>5.986.390</b>	<b>7.270.000</b>	<b>6.625.008</b>

## TOELICHTING:

### 4.3.1 Huurlasten

De huurlasten zijn ten opzichte van 2018 en de begroting gedaald. Deze daling vloeit voort uit de onderhandelingen met de deelneming CV LOC+.

### 4.3.3 Onderhoudslasten

De daling van de onderhoudslasten wordt mede veroorzaakt doordat er in 2019 meer onderhoudskosten geactiveerd zijn dan aanvankelijk was begroot. Tevens leidt het later uitvoeren van gepland onderhoud tot lagere kosten in 2019.

		2019	begroting 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
<b>4.4</b>	<b>Overige lasten</b>			
4.4.1	Administratie- en beheer			
	Administratie en beheer	116.435	180.000	144.022
	Telefoon- en portokosten	597.227	671.000	661.235
	Accountantskosten	102.988	87.100	110.661
	Contributies	980.390	992.000	896.375
	Software licenties	1.151.297	1.668.100	1.120.294
	Diensten ICT	3.083.915	3.505.622	3.211.231
	Diensten internet	5.487	10.000	9.969
		6.037.739	7.113.822	6.153.787

## 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: € 89.971 (2018: € 97.057).

\* overige controleopdrachten: € 13.017 (2018: € 13.604).

\* adviesdiensten: € 0 (2018: € 0)

\* andere niet-controlediensten: € 0 (2018: € 0)

Bovenstaande honoraria voor de controle van de jaarrekening is gebaseerd op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2019 ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende 2019 zijn verricht, daarbij opgemerkt dat alle lasten betrekking hebben op Ernst & Young Accountants LLP.

Software licenties en Diensten ICT: de kosten dalen met € 1,0 mln. ten opzichte van de begroting maar liggen in lijn met 2018. In de begroting was ervan uitgegaan dat een aantal projecten uitgevoerd zou worden echter zijn deze projecten uitgesteld. Dit betreft onder andere de vervanging van WiFi alsmede vervanging van de all-in-one printers. Tevens zijn de licentiekosten EduArte lager uitgevallen dan verwacht.

		2019	begroting 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen			
	Literatuur/abbonementen	97.190	86.650	85.796
	Materiaalkosten	1.766.036	1.372.950	1.418.595
	Inkoop materialen	670.297	806.000	741.939
	Onderhoud/klein inventaris	427.828	905.500	583.597
	Reprokosten	340.159	322.500	293.239
	Leerlingactiviteiten	792.016	538.500	478.173
	Examenkosten	929.876	762.500	808.365
	Excursies	289.537	379.000	564.863
	Internationalisering student	290.673	419.400	315.411
	Inkoop Dienstverlening	174.901	141.000	159.866
		5.778.513	5.734.000	5.449.844

## TOELICHTING:

### 4.4.2 Inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen

Materiaalkosten: de stijging van de kosten ad € 0,3 mln. ten opzichte van 2018 en € 0,4 mln. ten opzichte van begroot

wordt met name veroorzaakt door herzien beleid ten aanzien van leer- en hulpmiddelen. Er wordt meer aan leer- en hulpmiddelen door het Alfa-college aangeschaft zodat de lokalen volledig ingericht zijn en studenten zonder de aanschaf van eigen leer- en hulpmiddelen een les kunnen volgen.

Onderhoud/klein inventaris: de daling van de kosten heeft als oorzaak dat er meer onderhoudskosten geactiveerd zijn dan aanvankelijk was begroot.

	2019	begroting 2019	2018
	EUR	EUR	EUR
4.4.5 Overige			
PR-kosten	773.567	881.000	841.916
Verzekeringskosten	32.862	16.000	20.039
Afschrijving debiteuren	44.482	0	158.148-
Bijdrage expl.kosten. Kluiverboom	66.667	66.667	100.000
Kantinekosten	962.470	859.000	896.036
Tegemoetkoming schoolkosten	183.863	250.000	283.945
	2.063.911	2.072.667	1.983.788
<b>Totaal overige lasten</b>	<b>13.880.163</b>	<b>14.920.489</b>	<b>13.587.419</b>

## TOELICHTING:

### 4.4.5 Overige

Afschrijving debiteuren: Het positieve saldo in 2018 betrof een eenmalige vrijval van de voorziening die per 2017 getroffen was voor openstaande facturen inzake inburgeringstrajecten. Deze zijn alsnog in 2018 geïnd als gevolg van actief debiteurenbeheer.

Tegemoetkoming schoolkosten: tegenover deze kosten staat een geormerkte subsidieregeling van OC&W. Er is in 2019 minder vergoeding uitgekeerd aan studenten die voor vergoeding in aanmerking komen. De oorzaak hiervan ligt voornamelijk in het feit dat het Alfa-college meer leermiddelen zelf aanschaf.

	2019	begroting 2019	2018
	EUR	EUR	EUR
<b>6 Financiële baten en lasten</b>			
6.1.1 Rentebaten	1.196	1.000	2.790
6.2.1 Rentelasten (-/-)	696.482-	740.000-	2.039.221-
<b>Totaal financiële baten en lasten</b>	<b>695.286-</b>	<b>739.000-</b>	<b>2.036.431-</b>
<b>8 Resultaat deelnemingen</b>			
Resultaat deelnemingen	<b>11.343-</b>	<b>8.000</b>	<b>411.000</b>

## TOELICHTING:

#### *8. Resultaat deelnemingen*

Onder het resultaat deelnemingen is het resultaat van het Alfa-college in de CV LOC+ opgenomen over het jaar 2019.

De CV zorgt voor de exploitatie van het LOC+ te Hardenberg.

In het saldo 2019 is een correctie over het boekjaar 2018 ad € 111.343 meegenomen. Voor een toelichting zie 1.1.3.2.

# VOORSTEL TOT BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

---

## VOORSTEL TOT BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

<b>C.2 Voorstel tot bestemming van het resultaat</b>	
	2019
	EUR
Algemene reserve	
Regulier onderwijs	4.560.068
Bestemmingsreserve Publiek	
Reserve vavo	73.107
Reserve contractactiviteiten	0
Reserve cursusgeld	216.062
	289.169
Bestemmingsreserve Privaat	
Reserve inburgering	219.308
Reserve contractactiviteiten	51.031
	270.339
<b>Totaal</b>	<b>5.119.576</b>

# GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

---



## GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

---

### CORONACRISIS

De COVID-19-pandemie (coronacrisis) is een wereldwijde verspreiding van de ziekte die het coronavirus veroorzaakt en heeft ingrijpende gevolgen voor de gehele samenleving. Ook voor het Alfa-college.

Het Alfa-college heeft daarom besloten om met ingang van 16 maart 2020 alle locaties te sluiten voor studenten en medewerkers om zodoende de verspreiding van het COVID-19 virus tegen te gaan. De sluiting van de locaties heeft een impact op de de algehele bedrijfsvoering.

Vanaf donderdag 19 maart 2020 verzorgt het Alfa-college online onderwijs aan haar studenten. Studenten die rond de zomervakantie van 2020 voor diplomering in aanmerking komen wordt zoveel mogelijk ruimte geboden om dit te kunnen realiseren, natuurlijk met inachtneming van de richtlijnen, zoals aangegeven in de service-documenten van het ministerie van OCW.

Het Alfa-college verwacht dat de effecten van de coronacrisis, afgezet tegen de financiële positie van onze organisatie, geen aanleiding geven tot twijfel aan de continuïteit van het Alfa-college.

Voor een verdere toelichting wordt verwezen naar hoofdstuk A7 van het jaarverslag.

# CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

---

# CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

---

## Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland

## Verklaring over de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland te Groningen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- ▶ geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- ▶ zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties over 2019 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 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

- ▶ de balans per 31 december 2019;
- ▶ de staat van baten en lasten over 2019;
- ▶ 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 2019 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.

#### Benadrukking van ontwikkelingen omtrent Corona

De ontwikkelingen rondom het Corona (Covid-19) virus hebben grote invloed op de gezondheid van mensen en onze samenleving en daarbij ook op de operationele en financiële prestaties van organisaties en de beoordeling van de mogelijkheid om de continuïteit te handhaven. De jaarrekening en onze controleverklaring daarbij zijn gebaseerd op de condities op het moment dat deze zijn opgemaakt en de situatie verandert van dag tot dag. De invloed van deze ontwikkelingen op Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland is uiteengezet in het bestuursverslag onder de continuïteitsparagraaf op pagina 155 en in de toelichting op de jaarrekening opgenomen bij de gebeurtenissen na balansdatum op pagina 263. Wij vestigen de aandacht op deze uiteenzettingen. Ons oordeel is niet aangepast als gevolg van deze aangelegenheid.

#### Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j 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 paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 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 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

## 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. 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 2019, 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 onderwijsinstelling 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, 19 juni 2020

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. I.D. Oortman MSc EMA RA

# 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

---

## 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

## CONTACT

---

## PERSINFORMATIE

---

# BEGRIPPENLIJST

---