



Jaarverslag 2022

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Managementsamenvatting	6
Highlights van 2022	7
BESTUURSVERSLAG	
Voorwoord	12
Voorwoord	13
1. Alfa-college	14
1.1 Strategisch beleid	15
1.2 Organisatieontwikkeling en besturingsfilosofie	16
1.3 Organigram	22
1.4 Juridische structuur	23
1.5 Raad van Toezicht	24
1.6 Naleving code goed bestuur in het mbo 2021	28
1.7 Evaluatie College van Bestuur	29
1.8 Ondernemingsraad	30
1.9 Studentenraad	34
1.10 Instellingsadviesraad	39
1.11 Belanghebbenden	40
2. Onderwijsontwikkelingen	41
2.1 Flexibilisering	42
2.2 LLO	42
2.2.1 DOC33	43
2.3 Duurzaamheid	43
2.3.1 EnergieHub50	44
2.3.2 Duurzaamheidscampus	45
2.3.3 RIF circulaire economie	45
2.3.4 RIF Fieldlab Practice	46

2.4 Digitalisering	47
2.5 Vitaliteit	48
2.5.1 Vitaliteitscampus (RIF)	49
2.6 Instellingsbrede onderwijsontwikkelingen gekoppeld aan de 3 koersuitspraken	51
2.6.1 Kwaliteitsagenda	51
2.6.2. Practoraat 'Verschillen waarderen'	58
2.6.3 Lectoraat 'Ondernemen in verandering'	58
2.6.4 VAVO	59
2.6.5 Educatie en Inburgering	60
2.6.6 Rijnlandinstituut	61
2.6.7 Skills4Future	62
<hr/>	
3. Onderwijs en Examinering	64
<hr/>	
3.1 Studiesucces	65
3.2 Studenttevredenheid	65
3.3 Passend onderwijs	67
3.4 Keuzedelen	69
3.5 Aanpassingen mbo-opleidingenaanbod	70
3.6 Kwaliteit onderwijs en examinering	71
3.6.1 Kwaliteitsborging	71
3.6.2 Inspectie van het Onderwijs	71
3.6.3 Interne audits	72
3.6.4 Examinering	73
3.7 Afwijking onderwijstijd	75
3.8 Burgerschap en LOB	76
3.9 Veilige school	82
3.10 Internationalisering	83
<hr/>	
4. Medewerkers	88
<hr/>	
Medewerkers	89
<hr/>	

5. Bedrijfsvoerende processen	94
5.1 Facilitaire processen en risico-inventarisatie	95
5.2 Marketing, communicatie en voorlichting	96
6. Financiën	98
6.1 Toelichting College van Bestuur	99
6.2 Treasuryverslag, vermogenspositie en kengetallen	103
6.3 Analyse van de verschillen tussen de realisatie en de begroting	106
6.4 Vooruitblik en begroting 2023	108
7. Continuïteit	111
Continuïteitsparagraaf	112
8. Notitie helderheid	124
Notitie helderheid	125
Bijlagen Deel A	128
Bijlage 1: Toegankelijkheid en toelatingsbeleid	129
Bijlage 2: Aantal studenten, inclusief cursisten en leerlingen	130
Bijlage 3: Resultaten deelnemerstevredenheid	131
Bijlage 4: Onderwijsresultaten	131
Bijlage 5: Beroepsopleidingenaanbod	132
Bijlage 6 Personeel	133
6.1 Formatie	133
6.2 Samenstelling personeelsbestand	135
6.3 Loopbaan en ontwikkeling	136
Bijlage 7: Invloed belanghebbenden	139
Bijlage 8: Samenstelling RvT, OR, SR en IAR	140
Bijlage 9: (Neven)functies CvB en RvT	140
Bijlage 10: Realisatie Kwaliteitsafspraken	141
Bijlage 11: NPO-gelden	180
Bijlage 12: MBO-Studentenfonds	182

JAARREKENING

1. Balans per 31-12-2022 na resultaatsbestemming	185
Balans per 31-12-2022 na resultaatsbestemming	186
2. Staat van Baten en Lasten over 2022	188
Staat van Baten en Lasten over 2022	189
3. Kasstroomoverzicht 2022	190
Kasstroomoverzicht 2022	191
4. Grondslagen voor de jaarrekening	194
Grondslagen voor de jaarrekening	195
5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	202
Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	203
6. Model G	213
Model G	214
7. Niet uit de balans blijkende verplichtingen	216
Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen	217
8. Verbonden partijen	220
Verbonden partijen	221
9. Toelichting op de Staat van Baten en Lasten	224
Toelichting op de Staat van Baten en Lasten	225
10. Voorstel tot bestemming van het resultaat	237
Voorstel tot bestemming van het resultaat	238
OVERIGE GEGEVENS	
1. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	239
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	240
3. Gebeurtenissen na balansdatum	247
Gebeurtenissen na balansdatum	248
4. Gegevens over rechtspersoon	249
Gegevens over de rechtspersoon	250



Managementsamenvatting

Highlights van 2022

Januari

Scholen zijn weer open

Yes! Wat zijn we blij dat we weer open mogen.

Eindelijk kunnen we alle studenten weer op school verwelkomen en ze in het echt vertellen hoe trots we op ze zijn. Daar hebben we lang naar uitgekeken! We doen ons best om het nieuwe rooster zo snel mogelijk in te laten gaan. Studenten ontvangen hierover zo snel mogelijk via hun opleiding meer informatie. Uiteraard houden we rekening met alle regels die nog gelden, zoals het dragen van een mondkapje.



februari

Dromen najagen op het Alfa-college

Het verhaal van Raghad Massoud is er eentje van een enorme doorzetter. Zijn droom is anesthesioloog worden. Die werd zes jaar geleden wreed verstoord omdat hij moest vluchten uit Syrië. Raghad pakte de draad op. Hij doet de opleiding verpleegkunde en loopt nu stage in het UMCG - Universitair Medisch Centrum Groningen. Daar wil hij de opleiding tot anesthesiemedewerker doen. [Luister hier](#) naar zijn verhaal.

maart

Inzamelingsactie voor Oekraïne

We zijn allemaal bekend met de verschrikkelijke situatie in Oekraïne. Docenten Jasper en Dennis van Sport en Bewegen hebben de koppen bij elkaar gestoken en besloten niet machteloos toe te blijven kijken, maar actie te ondernemen. Inmiddels hebben ze 1500 verhuisdozen tot hun beschikking, vervoer van school naar een opslaglocatie, vervoer van de opslaglocatie naar Oekraïne en een GO van het Alfa-college! [Lees meer...](#)





april

Werkbezoek minister Dijkgraaf aan Terra, Noorderpoort en Alfa-college

Minister Robbert Dijkgraaf bracht een bezoek aan het Suikerterrein bij Noorderpoort, Terra en Alfa-college. Daar ging hij in gesprek met studenten en docenten over duurzaamheid, innovatie en hoe de noordelijke mbo-instellingen samenwerken met elkaar. "Julie zijn hier veel verder dan in de rest van het land." Aldus de minister. Bekijk [hier het filmpje](#) van het bezoek van de minister.

mei

Alfa-college Hoogeveen is het eerste SDG-House in Drenthe

Tijd voor een feestje. De locatie in Hoogeveen is het eerste SDG-House in Drenthe. De recent circulair verbouwde locatie voldoet aan de zeventien duurzaamheidsdoelstellingen, de door de United Nations vastgestelde global goals, van SDG Nederland. Bovendien zijn studenten volop bezig met duurzaamheidsdoelen. Vandaar dat het predicaat met recht op de muur geschroefd kan worden. Voor het bekijken van de reportage die van dit heuglijke feit is gemaakt, [klik hier](#)



Juni

Energize your future festival

Een drukte van belang op het Suikerunieterrein waar voor studenten en relaties in diverse paviljoens te zien was wat het Alfa-college qua onderwijs te bieden heeft op het gebied van energietransitie, duurzaamheid, klimaatadaptie en digitalisering. Dit als resultaat van onderwijsvernieuwing. [Een festival](#) ter inspiratie voor nieuwe ideeën in de toekomst.

juli

Studenten Fashion maken jurken voor gedeputeerden

'Trots', 'spannend' en 'cool'. Studenten van de opleiding Fashion ontwerpen jurken voor Prinsjesdag. De drie vrouwelijke gedeputeerden van de Provincie Groningen; Fleur Gräper-van Koolwijk, Mirjam Wulfse en Melissa van Hoorn dragen ze. De jurken zijn door Ghazo, Willemijn en Johan [feestelijk overhandigd op het Provinciehuis](#). Een prachtig project met een geweldig resultaat om inderdaad trots op te zijn.



september

Opening mbo-jaar in Hogeveen

Op donderdag 8 september was de [Nationale Opening mbo-jaar 2022-2023](#) op onze locatie Voltastraat in Hogeveen. Samen met Noorderpoort, Drenthe College, Terra, ROC Menso Alting, Nova College en Landstede waren we gastheer van de Nationale Opening. Politicus Rob Jetten en presentatrice Welmoed Sijsma gingen in gesprek met studenten, docenten, bestuurders en scholen over vraagstukken als duurzaamheid en de energietransitie.



augustus

Intensievere samenwerking met FC Groningen en Hanzehogeschool Groningen

We gaan nóg intensiever samenwerken met FC Groningen en de Hanzehogeschool om onder andere bewegingsarmoede in het verzorgingsgebied van FC Groningen tegen te gaan. Tijdens de bijeenkomst 'Samen naar een beweegvriendelijke en vitale toekomst' werden voor deze verregaande samenwerking handtekeningen onder de contracten gezet. [Lees meer..](#)





oktober

Landelijke primeur met eerste practor vitaliteit

Tijdens een bijeenkomst in Martiniplaza is Silvia Brouwer donderdag 6 oktober officieel geïnstalleerd als practor Vitaliteit van het Alfa-college. Met deze installatie is Silvia de eerste practor Vitaliteit van Nederland. In haar practorale rede genaamd 'Vitaliteit in beweging' ging ze in op welke manier het mbo bijdraagt aan een vitalere maatschappij. De rede werd ingeleid door Nico van Meeteren, algemeen directeur topsector Life Science & Health en hoogleraar Erasmus Medisch Centrum. [Lees meer..](#)

[Meer over Landelijke primeur met eerste practor vitaliteit](#)



november

Lancering Energiehub050

Een belangrijk moment voor Energiehub050 op het Suikerterrein in Groningen. Bouwer BAM Bouw en Techniek is officieel bekend en nu kan de bouw beginnen. De symbolische rode startknop is tijdens een inspiratielunch in Forum Groningen ingedrukt en het feestelijke moment is gevierd met onderwijsinstellingen, partners uit het bedrijfsleven en overheden.

Lammert Postma MSc, Arjan van der Stelt (RWE Energiedienstleistungen GmbH) en Ton van Swaal. (Stork, a Fluor company) zijn optimistisch. De verwachting is dat we Energiehub050 eind september 2023 in gebruik nemen.

[Meer over Lancering Energiehub050](#)





○ december

Studenten maken kerstvoorstelling Höftekerk in Hardenberg

Op woensdag 21 en donderdag 22 december schitterden onze studenten in de kerstvoorstelling 'Op reis naar het licht' in de Höftekerk in Hardenberg. De voorstelling was speciaal georganiseerd voor ouderen in de omgeving en tevens een try-out. "We hebben nu al kunnen voelen hoe het is om voor publiek te spelen en het ging goed!" Zo spraken Kim van Lutterveld en Ella de Jong na afloop. Zo'n twintigtal senioren gaf gehoor aan de oproep die eerder via verzorgingshuizen in Hardenberg en op social media werd verspreid. Daarnaast zaten ook studenten die donderdag stage lopen in de kerkbanken. [Lees meer..](#)



Voorwoord

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van onze leer- en werkgemeenschap, het Alfa-college. 2022 is het laatste jaar van de strategische beleidsperiode “samen ondernemend leren”, waarin wij ons, samen met onze studenten en partners, richtten op de realisatie van onze drie koersuitspraken:

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

In dit jaarverslag laten we zien op welke manieren en met wie wij aan de realisatie van onze strategische koers hebben gewerkt, en met welk resultaat. Dit doen wij aan de hand van onze strategische speerpunten: leven lang ontwikkelen, flexibilisering, duurzaamheid, digitalisering en vitaliteit.

Wij zijn trots op de resultaten die wij in 2022 hebben bereikt en op de vele mooie voorbeelden van activiteiten en ontwikkelingen op het gebied van onze speerpunten en koersuitspraken.

De komende jaren zetten we onze koers voort, zie ook: [Onze strategische koers: Samen vinden we het uit! - YouTube](#)

Wij blijven investeren in het ontwikkelen van het talent van onze studenten, een sterke regio en een betere wereld. We blijven ook werken vanuit onze waarden vertrouwen, verbinden en ondernemen, zie ook onze mooie voorbeelden op www.samenvindenwehetuit.nl

Rechtuit het hart bouwen wij samen met onze studenten en partners vanuit de praktijk aan de toekomst. Samen vinden wij het uit.

Wij wensen u veel leesplezier!

College van Bestuur

Wim Moes, voorzitter

Enno van der Werff, lid



1. Alfa-college

1.1 Strategisch beleid

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

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

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

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

We hanteren daarbij de volgende kernwaarden:

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

In 2022 zijn wij gestart met de actualisatie van het strategisch beleid. Dit verwachten we begin 2023 te kunnen vaststellen.

In 2022 hebben wij in de routekaart (voorheen kaderbrief) doelstelling en indicatoren geformuleerd bij de vijf speerpunten:

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

De onderwijslocaties en de directie bedrijfsvoering stellen locatieroutes op waarin zij aangeven op welke doelstellingen zij op basis van de routekaart voor zichzelf formuleren op welke manier zij deze gaan realiseren. Drie keer per jaar wordt tijdens zogenaamde navigatiedagen de voortgang door directeuren en college van bestuur besproken en worden waar nodig voorstellen gedaan om bij te sturen.

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

Identiteit

Pastoraat

De pastores signaleren op alle locaties bij studenten een toegenomen vraag naar individueel pastoraat. In veel gevallen zijn deze gesprekken op doorverwijzing van een mentor of docent, maar een aanzienlijk deel van de aanvragen worden ook door studenten zelf geïnitieerd. Hieruit lijkt op te maken dat de studenten de pastor weten te vinden wanneer het even niet zo goed gaat met hen. De ondersteuningsvraag van studenten lijkt sinds corona veranderd te zijn: naar verhouding zijn er veel motivatieproblemen en lijken er meer studenten te worstelen met psychische problematiek. Bij sommige studenten speelt soms ook financiële stress, vanwege armoede en schulden.

Highlights door het jaar heen

Naast individueel pastoraat voor studenten en medewerkers zijn er ook dit jaar door de pastores activiteiten opgezet rondom identiteit, dit waren o.a.:

- De ontwikkeling van het jaarthema 'Drive' en het samenstellen van het jaarthemaboekje.
- Het organiseren van de het posterproject rond het jaarthema 'Drive'. Studenten Mediavormgeving hebben posters ontworpen. Een divers samengestelde jury van medewerkers en studenten heeft de winnende poster dit schooljaar uitgekozen
- Op alle locaties is er stilgestaan bij Pasen en Kerst in de vorm van vieringen, activiteiten, lesbrieven, kerstkoor, posters etc.
- Net als ieder jaar is er in oktober Diversity Week gevierd, waarbij er extra aandacht is voor inclusie en diversiteit. Dit jaar is er ook een eigen vlag ontworpen.
- Vanwege het conflict tussen Rusland en Oekraïne zijn er vredespolsbandjes uitgedeeld en was er op de locaties aandacht voor gesprek over vrijheid en geweld.
- Dit jaar is in november ook in het kader van Allerzielen op alle locaties een stiltehoek opgesteld waar mensen een lichtje konden aansteken. Rouw en verlies maken ook deel uit van ons leven, en mensen hebben het als waardevol ervaren dat ook verdriet een plek mag hebben bij ons op school.

ID-team

- Ook dit jaar zijn er meerdere groepen naar de St. Willibrordabdij geweest voor Rust, Ruimte en Reflectie. Deze gelegenheid om een paar dagen op adem te komen wordt door veel mensen als heel waardevol ervaren.
- Er is een workshop Identiteit gegeven bij de studiedag van het Gomarus college door twee pastores. Tevens is er een workshop Identiteit en Zingeving gegeven op het symposium van Karding van LLO aan externe partners.
- De pastores signaleren op alle locaties een toenemende integratie van identiteit bij de opleidingen. Hierbij dient echter wel opgemerkt te worden dat sommige teams bij ethische vragen en problematiek rondom identiteit de weg naar de pastor beter weten te vinden dan andere teams.
- Het pastoresteam is tevens betrokken bij het herijken van een brede visie op Burgerschap.
- Als team 'Identiteit' worden we steeds meer betrokken bij Alfa-brede en Alfa-overstijgende werkgroepen zoals de Werkgroep 'Visie Werken voor Iedereen' en de werkgroep 'Studeren voor Iedereen'.
- Twee pastores vervullen sinds september 2022 naast hun reguliere werkzaamheden de functie van Regisseur Identiteit en Zingeving. Vanuit deze rol zijn er gesprekken geweest met o.a. Sylvia Brouwer (practor Vitaliteit) en Joyce Coupri - van Hall (Expertisecentrum Onderwijs en Identiteit). Daarnaast is er een samenwerkingsverband met de Christelijke Federatie van het MBO en worden er nieuwe netwerken opgebouwd.

1.2 Organisatieontwikkeling en besturingsfilosofie

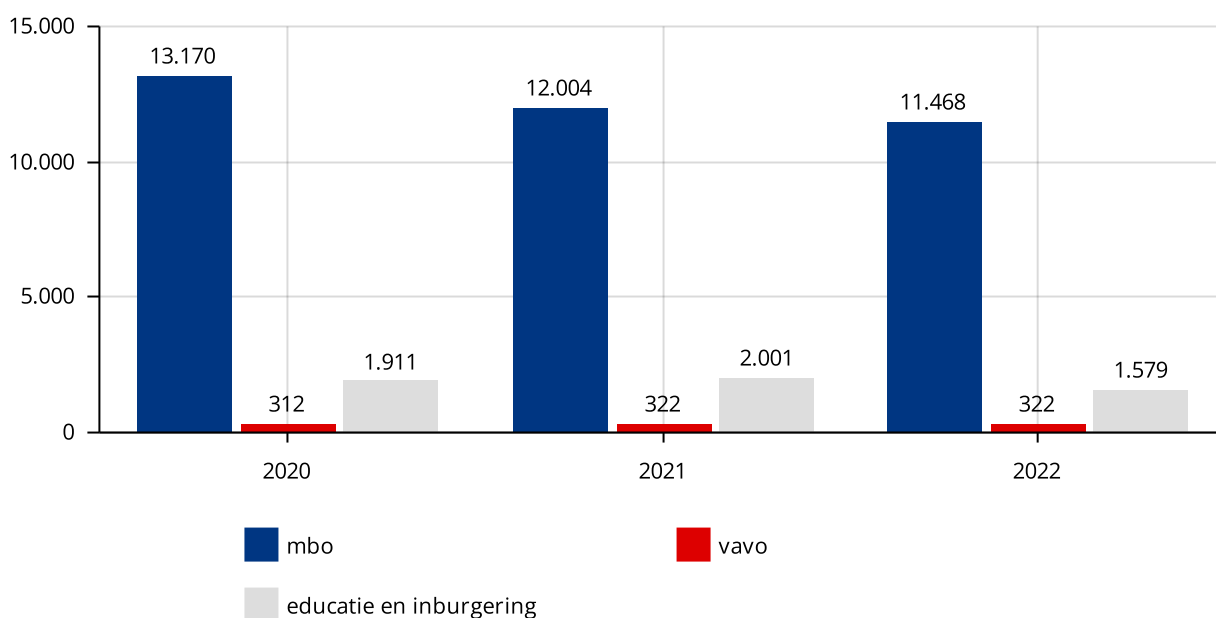
Profiel van de organisatie

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

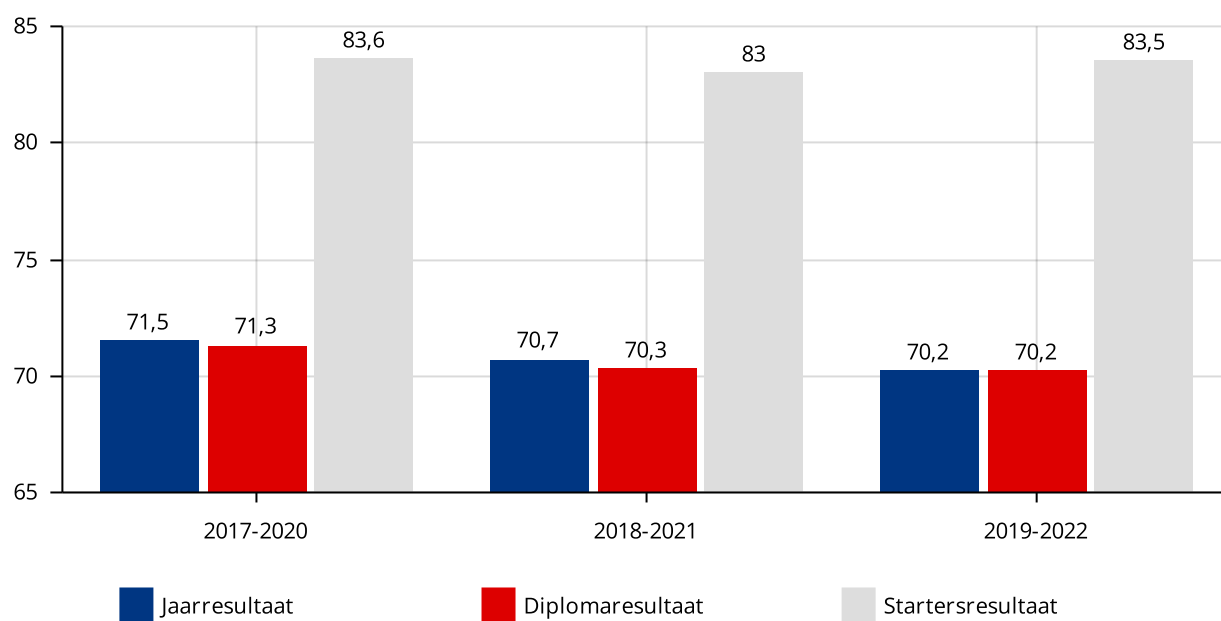
Jongeren en volwassenen kunnen bij ons terecht voor een mbo-opleiding, het vavo, een inburgerings- en/of educatief traject, een cursus of een bedrijfsopleiding. We hebben vestigingen in de regio's Groningen (inclusief de vestigingsplaatsen Leek en Assen), Hoogeveen en Hardenberg.

Ruim 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1.340 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze studenten later kansen hebben in hun leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

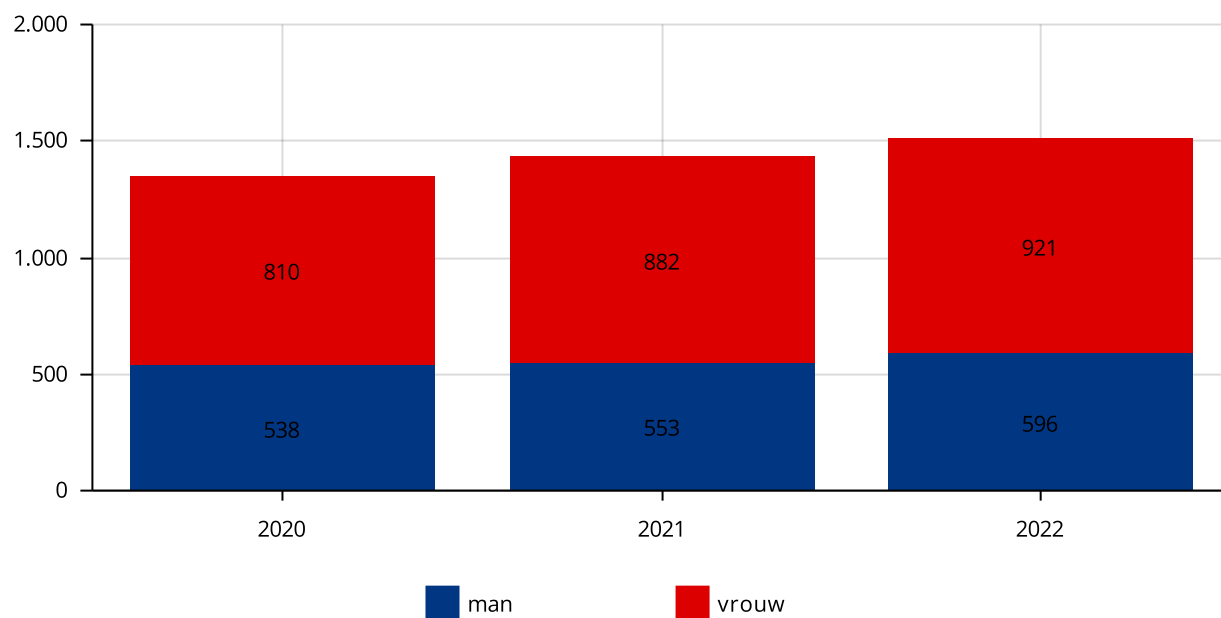
Aantal studenten



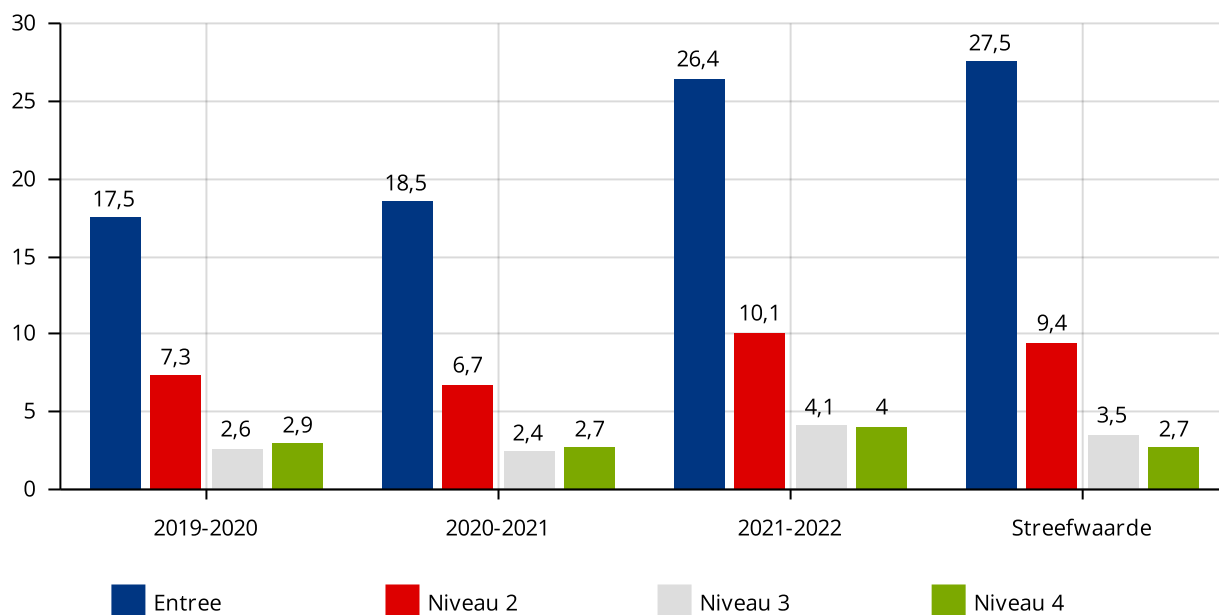
Jaar-, diploma- en startersresultaten



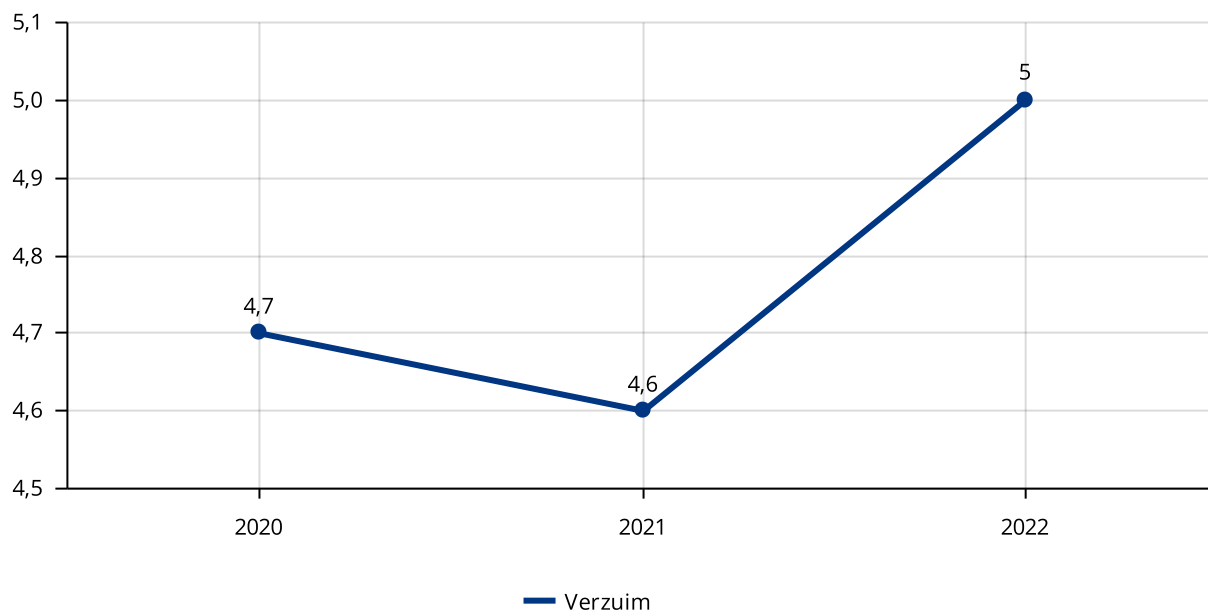
Aantal medewerkers M/V



Vroegtijdig schoolverlaten



Verzuim medewerkers



Menselijke maat

Het onderwijs wordt door ons 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 2020 en 2022 op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

Menselijke maat deelnemers

Vraag	score JOB 2022*
Wat vind je van hoe school je op de hoogte houdt over hoe het met je gaat in je studie?	3,3
Wat vind je van hoe school omgaat met klachten?	3,1
Ga je met plezier naar school?	3,7
Voel je je veilig op school?	4,2
Wat vind je van de sfeer binnen jouw opleiding?	3,8
Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?	3,5
Wat vind je van hoe je school luistert naar jouw mening?	3,3

** de scores zijn bepaald op een 5-puntsschaal*

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

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores op vragen in de medewerkers-onderzoeken die in 2020 en 2022 zijn uitgevoerd:

Menselijke maat medewerkers

Vraag	score MO 2020	score MO 2022
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,9	7,2
Ik heb plezier in mijn werk.	7,5	8,0
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	6,9	6,8
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,4	7,3
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,6	7,7

Organisatieontwikkeling en bestuursfilosofie

Binnen het Alfa-college nemen teams verantwoordelijkheid 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 maken wij bij onze beleidsvorming gebruik van de denkkraft in de organisatie. Bovendien stimuleren wij het onderling leren van en met elkaar, zowel intern als extern.

Dit alles bereiken wij op verschillen manieren: door te werken in professionele leergemeenschappen, door het toepassen van methodieken op het gebied van continu verbeteren, door doelstellingen en indicatoren te formuleren en kort cyclisch (bij) te sturen met behulp van data en door middel van participatieve medezeggenschap.

De opdracht voor organisatie- en (persoonlijke) leiderschapsontwikkeling is belegd in de lijn, met een prominente rol voor HRM en Communicatie. In 2022 heeft iedere directeur met zijn managementteam sessies gehouden over leiderschap in het eigen team. Wij zien steeds meer medewerkers die invulling geven aan het werken in

professionele leergemeenschappen door in (multidisciplinaire) teams samen te werken met behulp van methodieken als Stichting Leerkracht, continu verbeteren, kaizen en lean. Het collectieve leiderschap van de directeuren kwam ook in 2022 duidelijk tot uiting, onder andere bij de totstandkoming van de routekaart 2023 en de navigatiedagen, maar ook in de gezamenlijke regie op de realisatie van de afspraken uit de Kwaliteitsagenda 2018-2022.

Wij hanteren het Alfa-kompas als methodiek om te sturen op de realisatie van onze doelstellingen. In de jaarlijkse routekaart formuleren we doelstellingen en indicatoren op instellingsniveau. Locaties en teams vertalen dit naar locatie- en teamroutes. Drie keer per jaar bespreken we de voortgang en de eventuele mogelijkheden om bij te sturen tijdens de zogenaamde navigatiedagen. Hiervoor maken we steeds meer gebruik van data, waaronder ons eigen dashboard in Power BI.

Samen met onze ondernemingsraad en studentenraad geven we invulling aan participatieve medezeggenschap. Wij zien onze ondernemingsraad en studentenraad als mee-, om- en opdenkers, die bij voorkeur vroegtijdig en richtinggevend betrokken zijn bij besluitvormings-processen, waar zij een advies- of instemmingsbevoegdheid hebben.

DNA Samenwerking

Al geruime tijd werken de noordelijke ROC's, Drenthe College (samen met Terra), Noorderpoort en Alfa-college, samen onder de noemer DNA. Onze gezamenlijke ambitie is om deze samenwerking steeds verder te laten groeien en te versterken. En daar hebben we in 2022 belangrijke stappen in gezet. Zo is op bestuurlijk niveau de verbinding versterkt en concreter gemaakt. Maar ook binnen de onderwijsinstellingen en locaties zijn er samenwerkingen aangegaan. Dit allemaal met als doel om een belangrijke bijdrage te leveren aan een vitale en sterke regio. Zodat ook de komende generaties hier een waardevolle toekomst op kunnen bouwen. Zie ook: [DNA verbindt](#)

Waarde toevoegen

We richtten ons in 2022 onder andere op het realiseren van een samenwerking op thema's, regionale- en maatschappelijke uitdagingen en projecten. Dit blijven we ook in 2023 doen, waar mogelijk steeds meer samen, vanuit de drie afzonderlijke instellingen en bijbehorende merken en merkwaarden. We vertalen de opgaven van de regio door naar de ontwikkeling van ons onderwijs voor iedereen van 16 tot 76 jaar die zich wil laten scholen, omscholen of bijscholen. Zo versterken we via het regionale mbo onze regio. Wij zijn de motor en ruggengraat van de samenleving.

Resultaten samenwerking 2022

De samenwerking binnen DNA heeft in 2022 waardevolle resultaten opgeleverd. Zoals onder andere:

- start van de Sport- en Bewegcampus in Assen (Drenthe College en Alfa-college);
- gezamenlijke presentatie op de Promotiedagen 2022 in Groningen als dé logische aanbieder van LLO-activiteiten in onze regio (DNA), ter ondersteuning van de beweging om samen op te trekken op LLO-vlak;
- het aangaan van een strategisch partnerschap met VNO-NCW MKB Noord (DNA);
- tijdens interactieve bijeenkomsten zijn de ambities binnen de DNA-samenwerking gedeeld met het regio- en locatiemanagement en medewerkers van de drie instellingen (DNA);
- de HR-afdelingen van de drie organisaties maakten kennis met elkaar (DNA);
- uitwerking en presentatie komst Energy Hub 050 op Suikerterrein (Alfa-college, Noorderpoort, Terra);
- uitvoeren onderzoek samenwerken in digitalisering;
- start ontwikkeling Vitaliteitscampus (Noorderpoort en Alfa-college).

Samen optrekken

De aard en de omvang van de uitdagingen in onze regio's zijn dusdanig dat we, door intensiever samen te werken, beter en sneller resultaat kunnen behalen. Daarom willen we dat de samenwerking blijft groeien. Bijvoorbeeld op het gebied van voorlichting en werving, gezamenlijke ICT-voorzieningen, samenwerking tussen scholen en een gezamenlijk aanbod en verkoop op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen. In 2023 gaan we hierin, samen met een ieder binnen onze organisaties, verdere stappen vooruit zetten met als doel een sterk en vitaal Noordoost-Nederland.

1.3 Organigram

Wij werken vanuit zes hoofdlocaties die het onderwijs verzorgen in de drie regio's Groningen, Hardenberg en Hoogeveen en de directie Bedrijfsvoering. De wijze waarop de, in totaal 8, directeuren met elkaar samenwerken is in ontwikkeling; namelijk in toenemende mate vanuit collectief en duaal leiderschap.

Vooruitlopend op het aangekondigde vertrek van twee directeuren hebben wij in 2021 een onderzoek laten uitvoeren naar de directiestructuur. Naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek is het duaal leiderschap binnen de directie geïntroduceerd, waarbij het duaal leiderschap al doende wordt ontwikkeld. Duaal leiderschap zien we binnen de regio's Hoogeveen en Hardenberg, de locaties Karding en Kluiverboom en de directie Bedrijfsvoering (directeur Operations en directeur Innovatie & Strategie). Het duaal leiderschap moet leiden tot meer integraliteit, synergie, focus, energie, slagkracht, continuïteit, snelheid en complementariteit. De directeuren houden vooralsnog dezelfde verantwoordelijkheid en bevoegdheid en werken samen op basis van de volgende principes:

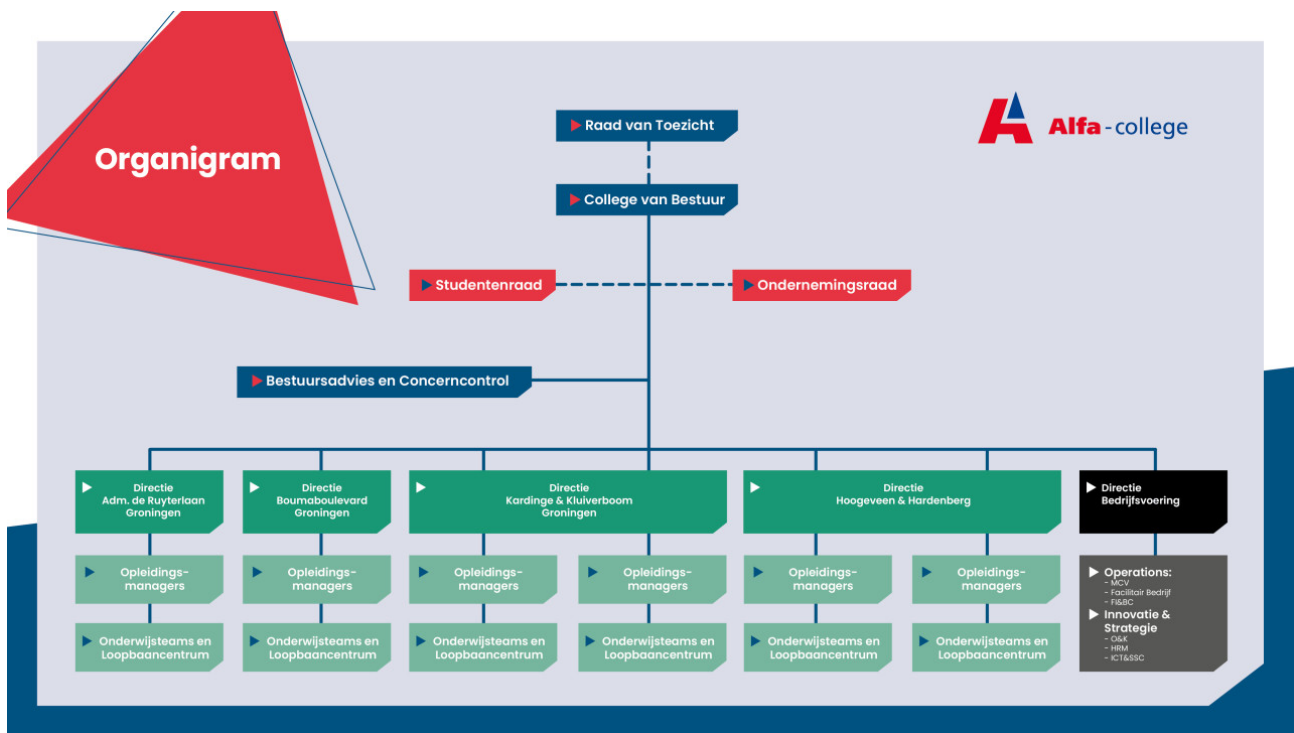
- beide directeuren zijn samen verantwoordelijk voor regio's of campus (op termijn 1 gezamenlijk budget);
- beide directeuren zijn het gezicht naar buiten voor een individuele regio of onderdeel van een campus;
- beide directeuren verdelen onderling (duo's) hun aandachtsgebieden;
- beide directeuren hebben gezamenlijk overleg met MT's van de verschillende locaties (1 MT);
- beide directeuren werken samen op basis van Sociale Cohesie;
- beide directeuren versterken elkaar, delen met elkaar en leren van elkaar.

Vanuit collectief leiderschap vormen directeuren samen een directieteam en zijn collectief verantwoordelijk voor het Alfa-college. Zij sturen op hoofdlijnen en beleggen meer verantwoordelijkheid lager in de organisatie.

We hebben in 2022 drie nieuwe directeuren benoemd voor de regio's Hoogeveen, Hardenberg en de locatie Admiraal de Ruyterlaan in Groningen. Daarnaast hebben we per 1 januari 2023 een tweede directeur bedrijfsvoering (directeur Operations) benoemd, zodat de huidige directeur bedrijfsvoering zich meer kan richten op innovatie en strategie. De functie directeur Operations is met ingang van 1 januari 2023 structureel ingevuld. We zijn blij dat de directie hiermee weer op volle sterkte is.

Corona crisisorganisatie

In 2022 hebben we de corona crisisorganisatie beëindigd. Conform de landelijke middellange termijn aanpak hebben wij in september 2022 een instellingsplan corona opgesteld. Dit plan is met een positief advies van de ondernemingsraad en studentenraad vastgesteld.



1.4 Juridische structuur

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

Het Alfa-college is in 2022 verbonden met de volgende rechtspersonen:

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

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

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

Stichting EPI-kenniscentrum: zoals gemeld in het Jaarverslag 2020 is de samenwerking binnen de deze stichting per 1 januari 2021 gestopt. Nadat de financiële afwikkeling volledig was afgerond, is de stichting in 2022 geliquideerd.

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

Coöperatie RegioOpleiders Zwolle U.A.: RegioOpleiders is een samenwerkingsverband van mbo- en hbo-onderwijsinstellingen en heeft een makel- en schakelfunctie ten behoeve van het ontwikkelen en verzorgen van opleidingen in antwoord op scholingsvragen van in de Regio Zwolle gevestigde werkgevers (leven lang ontwikkelen). Conform afspraak is het samenwerkingsverband in 2022 geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie is besloten de coöperatie per 1 januari 2023 op te heffen. De samenwerking wordt in projectvorm voortgezet.

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

Techniek en Zorgacademie (TZA) Groningen: deze stichting is bedoeld als dé voordeur voor onderwijs, cliënten, mantelzorgers, zorgorganisaties en studenten, waar de nieuwste zorgtechnologieën worden bedacht, getest en aangeboden. Tegelijk vormt de TZA het platform voor opleiding, inspiratie, kennis delen en onderzoek voor en door studenten en zorgprofessionals. Alfa-college en Noorderpoort hebben TZA Groningen opgericht; Alfa-college vanuit de Vitaliteitscampus en ervaring met TZA's elders in het land en Noorderpoort vanuit het project ZorgThuis. TZA Groningen werkt nauw samen met TZA Drenthe en de overige TZA's.

1.5 Raad van Toezicht

We kijken dankbaar terug op een jaar waarin we elkaar weer zonder beperkingen konden ontmoeten en werkbezoeken op locaties konden afleggen. Een jaar waarin de Inspectie voor Onderwijs bij het vierjaarlijkse onderzoek het Alfa-college met een 'goed' heeft beoordeeld. Wij zien deze beoordeling als een compliment voor de medewerkers en het college van bestuur van het Alfa-college, specifiek gelet op de omstandigheden ten aanzien van de corona-pandemie in de afgelopen jaren.

Samenstelling en organisatie

Per 1 juli 2022 is Lusanne Tehupuring benoemd als lid van de Raad van Toezicht op voordracht van de OR. Lusanne brengt ervaring en kennis mee op het gebied van ondernemerschap, marketing en technologische onderwijsvernieuwing. Met de komst van Lusanne bestaat de Raad van Toezicht uit zes personen. Geert Bouter is voor de tweede termijn benoemd als lid van de Raad van Toezicht.

We werken met twee commissies: een onderwijscommissie en een auditcommissie. We zijn aan het verkennen welke structuur binnen de raad de komende jaren het beste past bij de ontwikkelingen binnen en bij de ambities van het Alfa-college. In 2022 hebben we geëxperimenteerd door een deel van de vergaderingen van de onderwijs- en auditcommissie te vervangen door vergaderingen van de raad als geheel. In 2023 zullen we de werkwijze in commissies evalueren. De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies in 2022 staan in [bijlage 8](#).

Wij hebben in 2022 acht reguliere Raad van Toezicht vergaderingen gehad en twee thematische bijeenkomsten over het Alfa-kompas (maart 2022) en governance van samenwerkingsverbanden (oktober 2022). De auditcommissie heeft drie keer vergaderd en de onderwijscommissie één keer.

We hebben twee werkbezoeken afgelegd: bij de locatie Hoogeveen en de locatie Admiraal de Ruyterlaan. We hebben twee keer met de Ondernemingsraad en twee keer met de Studentenraad gesproken. We waren aanwezig bij de bijeenkomst van de Adviesraad. We zijn onder de indruk van de flexibiliteit, energie en het enthousiasme die we tijdens onze werkbezoeken en de bijeenkomsten met de Studentenraad, Ondernemingsraad en Adviesraad hebben gezien en ervaren.

We spreken iedere twee jaar met de directeuren. In verband met de personele wisselingen bij de directeuren en binnen de Raad van Toezicht is dit gesprek verplaatst naar voorjaar 2023.

Code Goed Bestuur

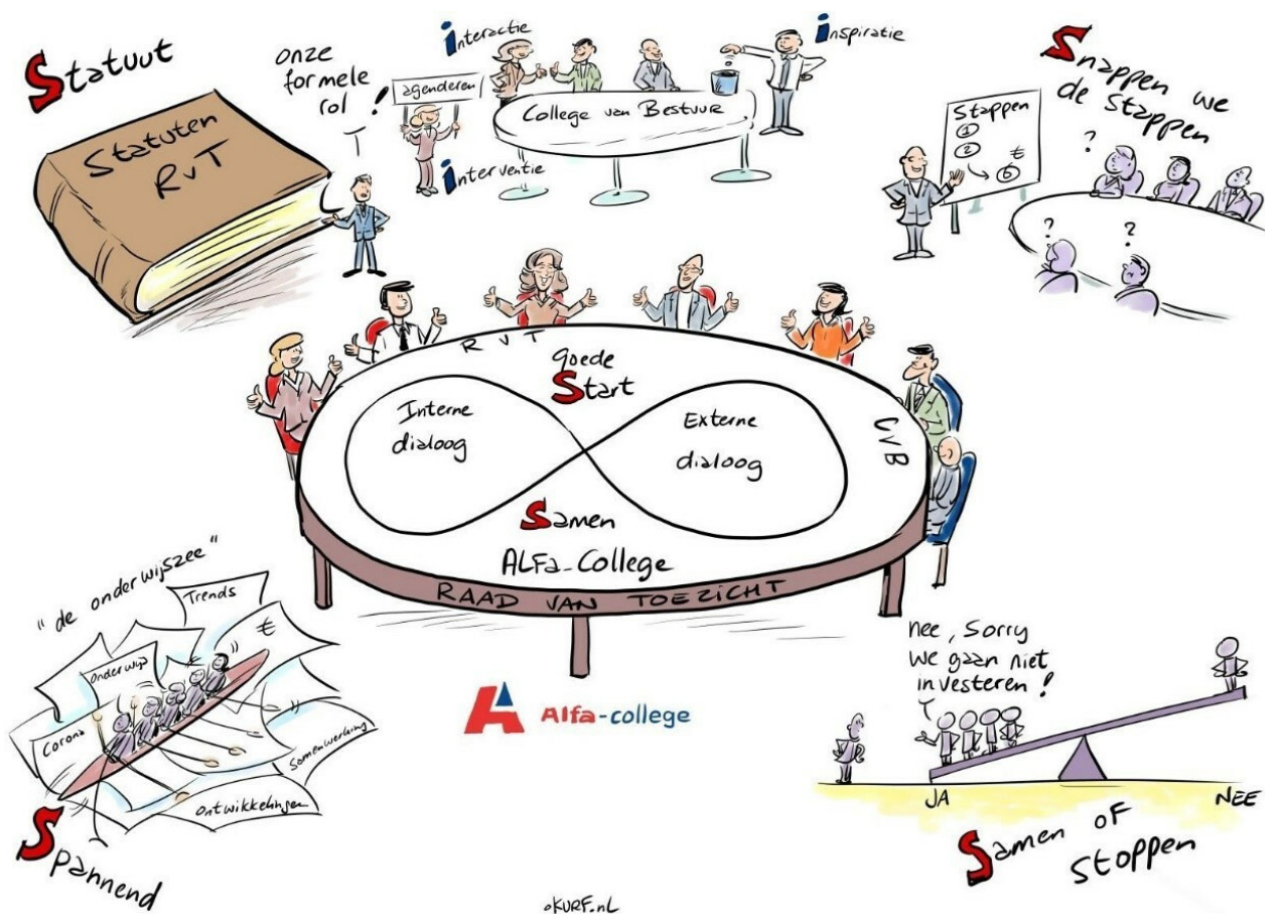
In de uitvoering van onze taken handelen wij vanuit de drie kernwaarden van het Alfa-college: vertrouwen, verbinden en ondernemen. Hierop zijn wij aanspreekbaar. Bij het vaststellen van de code Goed Bestuur hebben we geconstateerd dat we, door te handelen vanuit de kernwaarden van het Alfa-college, handelen conform de governancecode.

Visie op toezicht

We zijn het jaar gestart met het vastleggen van onze visie op toezicht, zoals uitgebeeld in bijgevoegde visueel en beschreven in de onderstaande toelichting.

Als toezichthouder, sparring partner, werkgever en met ons netwerk dragen wij bij aan de missie van het Alfa-college om als christelijk roc samen met zijn partners een duurzaam effect op mens, regio en wereld te realiseren door uitdagende leersituaties te creëren.

- Wij houden toezicht in vertrouwen; niet alleen achteraf maar ook aan de voorkant.
- Ons vertrekpunt ('goede start') is de samenwerking en dialoog met het College van Bestuur en met interne en externe stakeholders met als doel het versterken van de rol van het Alfa-college in de regio ('samen').
- Het strategisch beleid, het Alfa-kompas, de identiteit en kernwaarden van het Alfa-college vormen onze inhoudelijke leidraad.
- Wij werken conform de statuten van de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland en passen de branchecode goed bestuur in het mbo toe.
- Wij willen de keuzes die het College van Bestuur maakt, kunnen navolgen, zowel op inhoud als proces ('snappen van de stappen').
- Wij weten dat het soms 'spannend' kan zijn; ook dan blijven we in gesprek.
- Wij nemen onze besluiten op basis van consensus ('samen of stoppen').



Toezicht op bestuur en ondersteuning bij belangrijke keuzes

In de zelfevaluatie van 25 november 2021 hebben we uitgesproken meer ruimte te willen creëren voor het invullen van toezicht aan de voorkant door het bespreken van strategische thema's, trends en ontwikkelingen. Wij hebben daarom voor 2022 onderstaande strategische thema's, in afstemming met het College van Bestuur, vastgesteld. Deze onderwerpen vormden onze leidraad in ons toezicht en onze gesprekken met College van Bestuur, Ondernemings-raad, Studentenraad en partners.

- campusontwikkelingen;
- DNA-samenwerking;
- personeel- en organisatieontwikkeling.

LLO en onderwijsvernieuwing vormt de paraplu boven de verschillende ontwikkelingen. Wij hebben in 2022 in onze reguliere vergaderingen thematisch gesproken over LLO en flexibilisering van onderwijs. Daarnaast is het thema LLO teruggekomen in gesprekken met het bestuur over de samenwerking DNA, de routekaart 2023, de begroting 2023 en de tussentijdse rapportages. Wij blijven in 2023 de ontwikkeling van LLO en de ontwikkelingen op het gebied van onderwijsvernieuwing met veel aandacht volgen.

De campusontwikkelingen vormen een belangrijk middel in het versterken van de regio en het aanjagen van samenwerking, onderwijsvernieuwing, LLO, duurzaamheid en vitaliteit. De campusontwikkelingen hebben in 2022 regelmatig op de agenda gestaan, specifiek de Energiehub050. Aan de voorkant hebben we met het CvB afspraken gemaakt over de manier waarop we onze toezichthoudende rol invullen. Dit hebben we gedaan in verschillende stappen: het bespreken van het instellingsbrede haalbaarheidsonderzoek, het goedkeuren van de voorlopige businesscase (zodat de aanbesteding in gang kon worden gezet) en het goedkeuren van de definitieve businesscase. Gedurende het proces zijn we voortdurend geïnformeerd over de stand van zaken.

De samenwerking met Drenthe College en Noorderpoort (DNA) heeft meerdere keren op de agenda gestaan. Wij steunen het College van Bestuur in de samenwerkingsambitie en worden door het college van bestuur steeds geïnformeerd over de voortgang van de samenwerking, zowel op inhoud als op proces. We hebben geconstateerd dat het bestuur handelt binnen de bandbreedte zoals in september 2021 met ons is afgesproken en waarderen de manier waarop het College ons informeert. De voorzitters van de drie raden van toezicht hebben koffie gedronken en in december hebben de drie raden op een informele wijze met elkaar kennis gemaakt.

We zien dat het Alfa-college op steeds meer manieren samenwerkt en zoekt naar verbinding met samenwerkingspartners tot versterking van het regionaal belang. Als Raad van Toezicht willen wij ons bestuur hierin zo goed mogelijk ondersteunen en tegelijkertijd onze toezichthoudende rol goed kunnen vervullen. Wij hebben samen met het College van Bestuur een thematische bijeenkomst gehouden waarin wij hierover van gedachten hebben gewisseld met input en begeleiding van PWC.

Personeel- en organisatieontwikkeling is voor ons een belangrijk thema, gezien de risico's met betrekking tot de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de ambities op het gebied van LLO. In 2022 hebben we, ter afronding van de situatie die in 2021 was ontstaan, specifiek stilgestaan bij de organisatieontwikkeling op de locatie Boumaboulevard. Eind 2022 is de rapportage van het tweejaarlijks medewerkersonderzoek opgeleverd. De uitkomsten en het plan van aanpak zullen we in 2023 bespreken met het College van Bestuur.

Toezicht op een doelmatige besteding van rijksmiddelen

We constateren dat er sprake is geweest van doelmatige inzet van publieke middelen in 2022, gericht op realisatie van het strategisch beleid en de kwaliteitsafspraken. Door de ontwikkeling van het Alfa-kompas lukt het steeds beter om beleidsrijk te begroten, de realisatie van de strategische doelstellingen te monitoren en waar nodig - kortcyclisch- bij te sturen. De ontwikkeling van dynamisch begroten draagt bij aan de doelmatige besteding van rijksmiddelen; zo zijn in 2022 de hoofdlijnen van de lopende begroting aangepast om direct te kunnen anticiperen op extra middelen voor Niveau 2- en Entree studenten.

We hebben geconstateerd dat de kwaliteit van de stuurinformatie stap voor stap verbetert en dat er veel enthousiasme en draagvlak is binnen de organisatie voor dit onderwerp. We hebben het bestuur uitgedaagd om in 2023 te rapporteren over alle beoogde indicatoren.

De auditcommissie bereidt de financiële stukken voor en bespreekt de interimrapportage en de jaarcontrole met de accountant. De auditcommissie heeft in 2022 extra aandacht geschonken aan de financiën in relatie tot de campusontwikkelingen, waaronder de businesscase voor de Energiehub050.

De huidige kwaliteitsagenda loopt in 2022 af. Onze reflectie over de wijze waarop we zijn meegenomen en de realisatie van de afspraken is te lezen in [bijlage 10](#). Wij zijn positief over de samenhang tussen de nieuwe kwaliteitsagenda, de geactualiseerde strategische koers en het Alfa-kompas.

Formele besluitvorming

In 2022 hebben we formele besluiten genomen over de volgende onderwerpen:

- Toezichtsvisie RvT
- Geïntegreerd Jaardocument 2021, inclusief meerjarenbegroting
- Benoeming Lusanne Tehupuring als lid RvT
- Businesscase Energiehub050 (voorlopig en definitief)
- Oprichting stichting TZA Groningen
- Nevenfunctie Enno van der Werff als lid Raad van Toezicht stichting IT Hub Hoogeveen

- Aanpassen hoofdlijnen begroting 2022
- Kaveltransactie bij locatie Kluiverboom Groningen
- Indeling in complexiteitsklasse F in 2023
- Begroting 2023
- Benoeming 2e termijn Geert Bouter als lid RvT

Verhouding met het College van Bestuur

In 2022 hebben we als Raad van Toezicht in een goede onderlinge verhouding met het College van Bestuur onze werkzaamheden kunnen doen. We worden tijdig, volledig en goed geïnformeerd. In onze gesprekken met het College van Bestuur, zowel binnen de raad als in de audit- en onderwijscommissie, zoeken we waar nodig de scherpte. Zie ook onder "Evaluatie & scholing".

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

Evaluatie en scholing

Op 1 en 2 december 2022 hebben we onze jaarlijkse evaluatie- en scholingsbijeenkomst gehouden.

In de zelfevaluatie hebben we o.l.v. Robert Reekers gekeken hoe het functioneren van de Raad van Toezicht, de samenwerking binnen de Raad van Toezicht en het samenspel tussen Raad van Toezicht en College van Bestuur zich verder kan ontwikkelen; van goed naar beter. De scholing werd verzorgd door Rene ten Bosch. Hij nam ons mee in een filosofische verkenning van het thema veiligheid in relatie tot bestuur en toezicht.

Tot slot

Als Raad van Toezicht spreken we onze waardering uit voor de bevologenheid en betrokkenheid waarmee medewerkers, directie, bestuur en partners zich in 2022 hebben ingezet voor het Alfa-college. We zijn dankbaar dat de studenten in 2022 weer volop ruimte hadden om zich te kunnen ontplooiën en ontwikkelen, op school en daarbuiten.

Annelies Bakelaar, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 Naleving code goed bestuur in het mbo 2021

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

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

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

De realisatie van de strategische koers, inclusief de toepassing van de kernwaarden, zijn in 2022 regelmatig onderwerp van gesprek tussen College van Bestuur en de directeuren. Naast deze gesprekken hebben de leden van het College werkoverleg met de directeuren en stafmanagers die onder hun aandachtsgebied vallen. Ook heeft het College in 2022 gesprekken gevoerd met teams en individuele medewerkers. Daarnaast sprak het College van Bestuur maandelijks met de Ondernemingsraad en Studentenraad (zie ook [paragraaf 1.8](#) en [paragraaf 1.9](#)). Het College van Bestuur heeft in 2021 gesproken met diverse externe stakeholders, waaronder de Adviesraad (zie ook [paragraaf 1.10](#)).

Waarden goed bestuur

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

1.7 Evaluatie College van Bestuur

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

We kijken terug op een jaar waarin we veel hebben bereikt. Na twee "corona-jaren" konden we in 2022 onze studenten weer gewoon op onze locaties verwelkomen. Met de NPO-middelen hebben we op allerlei manieren onze studenten kunnen ondersteunen om achterstanden in te halen. Daarnaast zijn in 2022 opnieuw innovatieve plannen ontwikkeld en gerealiseerd door teams. Plannen die bijdragen aan de realisatie van onze speerpunten. We zijn als persoonlijkste roc van Nederland trots op onze medewerkers die zich ook in 2022 tot het uiterste hebben ingespannen om in een goede sfeer onze studenten onderwijs te bieden en de persoonlijke begeleiding te geven die zij nodig hebben. We hebben ons ingezet om ons aanbod op het gebied van inburgering en educatie te kunnen continueren. Als roc bieden we meerwaarde ten opzichte van andere aanbieders omdat we inburgering kunnen combineren met beroepscomponenten en daarmee inburgeraars beter kunnen voorbereiden op een volwaardige plek in de samenleving.

In 2022 zijn er nieuwe samenwerkingen ontstaan die bijdragen aan een sterke regio, zoals de IT Hub in Hoogeveen, de TZA academie in Groningen en de samenwerking binnen de IQ-boulevard in Hardenberg. De samenwerking met Drenthe College en Noorderpoort ten behoeve van onze regio is het afgelopen jaar voortgezet en verdiept. We hebben onze samenwerkingsambitie verwoord in een position paper en in bijeenkomsten met leiding-gevend en medewerkers een basis gelegd voor verdere inhoudelijke samenwerking. Dit zien we concreet terug in gezamenlijke plannen op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen, digitalisering en onderwijs. In Assen werken we per 1 augustus 2022 samen met Drenthe College voor de opleiding Sport en Bewegen. In Groningen verkennen we de mogelijkheden voor verdere samenwerking met Noorderpoort op het gebied van technische en business opleidingen. Het samenwerkingsproces is een organisch proces, waarbij we vooraf geen concreet einddoel hebben geformuleerd.

We zien dat het benoemen van speerpunten heeft geleid tot een versnelling op deze onderwerpen. Samen met de directeurs hebben we in 2022 doelstellingen en indicatoren geformuleerd bij onze speerpunten. Dit gaat ons verder helpen om onze ambities te realiseren. We zijn in 2022 gestart met de actualisatie van onze strategische koers. We verwachten de nieuwe koers begin 2023 te kunnen vaststellen. De prioriteiten uit de landelijke werkagenda mbo worden integraal onderdeel van onze strategie. In Groningen ontwikkelen we samen met overheid, onderwijs en bedrijfsleven een duurzame en circulaire Energiehub050 als opstap naar een brede duurzaamheids-campus op het Suikerterrein. In 2022 hebben wij de businesscase goedgekeurd en is de bouw aanbesteed. Naar verwachting zal de Energiehub050 in 2023 in gebruik worden genomen. Ook op andere manieren werken we aan duurzaamheid, zoals in de RIF Circulaire Economie in de Creatieve- & Maakindustrie en de ontwikkeling van inclusief beleid voor medewerkers en studenten. Daarnaast maken we samen met gemeente, onderwijs, zorgorganisaties en bedrijfsleven plannen voor de ontwikkeling van een fysieke Vitaliteits-campus bij Kardingse.

Als College van Bestuur zoeken we elkaar regelmatig op om, buiten de reguliere vergaderingen om, te reflecteren op onze samenwerking, de ontwikkelingen in de wereld en de regio, in het onderwijs en het Alfa-college in het bijzonder. Daarnaast zijn de open gesprekken met onze directeurs, opleidingsmanagers en veel andere medewerkers voor ons zeer waardevol. In 2022 hebben we afscheid genomen van twee directeurs en vier nieuwe directeurs mogen verwelkomen. We waarderen de goede samenwerking tussen de directeurs onderling en met ons.

In ons leiderschap blijven we inzetten op de ontwikkeling van continu verbeteren en de versterking van verantwoordelijkheden en verantwoording van teams. Op directieniveau werken de directeurs samen vanuit duaal leiderschap en- op instellingsniveau- vanuit collectief leiderschap. We zien steeds meer teams gebruik maken van methoden op het gebied van continu verbeteren, zoals Stichting Leerkracht, Lean en Kaizen.

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

1.8 Ondernemingsraad

Samenstelling Ondernemingsraad

In december 2022 telde de Ondernemingsraad (OR) 11 leden. Dat zijn twee leden minder dan het aantal leden dat OR en College van Bestuur (CvB) samen hebben bepaald als het wenselijke aantal leden. Aan het eind van 2021 is Aletta Buiskool gestopt en in de loop van 2022 zijn Marije Reitsma en Egge Knol gestopt. In [bijlage 8](#) staat de samenstelling van de OR op 31 december 2022.

Na de verkiezingen in 2020 hadden we nog een lijst met een groot aantal opvolgers. Van hen heeft Habib Kazemi besloten om in september 2022 gebruik te maken van zijn opvolgingsrecht. Door diverse omstandigheden zagen de andere, mogelijke opvolgers af van dat recht. We hebben, na dit afgestemd te hebben met het CvB, besloten om geen tussentijdse verkiezingen uit te schrijven. Redenen voor dat besluit waren o.a.: de OR-leden zijn na twee jaar ingewerkt, per 1 augustus 2023 eindigt de mandaatperiode van deze OR en we voelen ons ook met 11 leden nog voldoende gelegitimeerd.

Werkwijze OR

We hebben drie werkgroepen die de bespreking van onderwerpen in de OR voorbereiden. De werkgroepen hebben de volgende thema's:

- werkgroep 1: doorstroom OP en OBP
- werkgroep 2: LLO en samenwerking Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college
- werkgroep 3: huisvesting, vitaliteit en veiligheid

We willen bij die thema's zo veel mogelijk proactief aan de slag: niet afwachten maar ook zelf actief informatie verzamelen en op basis daarvan initiatieven ontplooien. Dat mede in het licht van participatieve medezeggenschap (zie hieronder).

In september 2022 zijn we gestart met een vijfweken-vergadercyclus:

- week 1: een reguliere OR-vergadering waarin wordt teruggeblikt op de vorige cyclus en de (door het CvB aangeleverde) onderwerpen die voorliggen voor de vijfweken-cyclus, worden verkend.
- week 2: een dag met werkgroepenoverleg waarbij de drie werkgroepen aan de slag gaan met hun onderwerpen.
- week 3: een korte, digitale vergadering waarin de werkgroepen de vragen en dilemma's die ze zijn tegengekomen bij de bespreking van hun onderwerpen kunnen voorleggen aan de hele OR.
- week 4: een reguliere OR-vergadering waarin we onze standpunten bepalen m.b.t. door CvB dan wel door werkgroepen aangedragen onderwerpen.
- week 5: een korte, reguliere OR-voorbereiding t.b.v. het aansluitende gezamenlijke overleg van CvB en OR.

Eind december 2022 hebben we deze vergadercyclus geëvalueerd. De eerste ervaringen met deze cyclus zijn positief. Met name wordt het gewaardeerd dat de werkgroepen nu een hele dag hebben waarin ze goed de tijd kunnen nemen om met hun thema's aan de slag te gaan.

Participatieve medezeggenschap

Het CvB heeft ons en ook de Studentenraad (SR) op het spoor van de participatieve medezeggenschap gezet. Die kan vorm krijgen door als medezeggenschapsorgaan aan de voorkant te bepalen wat wel en wat niet gewenst is als het gaat om nieuw beleid, maar ook door als raad actief mee te doen bij de totstandkoming van nieuw beleid samen met de betrokken beleids-medewerkers. In de afgelopen periode hebben we reeds geprobeerd om invulling te geven aan deze vorm van medezeggenschap. Om het begrip participatieve medezeggenschap nog verder te 'laden'

is er in december een gezamenlijke bijeenkomst geweest van CvB, SR en OR o.l.v. Carla de Bont van OR Consultancy. Daarin werd ook ingegaan op hoe we samen met de SR participatief kunnen optrekken bij onderwerpen van gezamenlijk belang.

Relatie met interne belanghebbenden

Voor ons zijn onze collega's onze belangrijkste belanghebbenden. We zijn dan ook blij dat we – nu we daarin niet meer beperkt worden door corona-maatregelen – weer op de diverse locaties van ons ROC onze lunchgesprekken kunnen houden; alle OR-leden gaan dan op een locatie tijdens de lunchpauze in gesprek met collega's van een locatie. Als OR-lid kun je dan horen wat er leeft op een andere locatie dan je eigen locatie. Voor ons zijn deze gesprekken een goede stimulans en voedingsbodem voor ons werk.

Met het College van Bestuur hebben we een goede relatie. Na aanvankelijke gewenning zijn de gesprekken in de gezamenlijke overleggen en tijdens strategische sessies/met de benen op tafel-overleggen gesprekken tussen gelijkwaardige gesprekspartners; deze gesprekken worden door elk vanuit de eigen verantwoordelijkheden en expertise gevoerd. We worden door het College aan de voorkant goed meegenomen bij belangrijke ontwikkelingen in het Alfa-college zoals LLO, de samenwerking met Drenthe College en Noorderpoort, de campusontwikkelingen en de Energiehub050. Om een beeld te krijgen van wat er leeft/speelt in de organisatie hebben de OR-leden ook twee keer jaar een gesprek met de directeurs. In deze gesprekken gaat het de OR erom een beeld te krijgen hoe zij in hun eenheden invulling geven aan de strategische doelen en speerpunten van het Alfa-college.

In 2022 hebben we twee keer gesproken met de Raad van Toezicht; een keer met de gehele raad en een keer met zijn delegatie. Dit waren plezierige gesprekken waarin voor het Alfa-college relevante thema's aan de orde kwamen. Wel bestaat bij zowel de Raad van Toezicht als bij ons de wens om in het vervolg voor deze gesprekken wat meer tijd te nemen zodat ze nog meer inhoudelijk kunnen worden. Door diverse omstandigheden waren met de Studenten-raad, met name na de zomervakantie, de contacten beperkt. We vertrouwen erop dat de gezamenlijke bijeenkomst over participatieve medezeggenschap in 2023 een impuls geeft aan onze contacten met de SR.

Teambuilding

Bij de start van ons laatste mandaat jaar in september hebben we onder begeleiding van Addy de Zeeuw een tweedaagse gehouden met als doel teambuilding en bepaling van wat we nog minimaal willen bereiken tot augustus 2023. Dat heeft ertoe geleid dat de werkgroepen voor hun thema's hebben bepaald waar ze in het schooljaar 2022/2023 mee aan de slag wilden gaan.

Onderwerpen

In 2022 jaar hebben we weer heel veel verschillende onderwerpen behandeld. Om een indruk te geven om welke onderwerpen het gaat, hebben we in onderstaande tabel - gerubriceerd in een aantal beleidsterreinen - weergegeven:

Beleidsterrein	Besproken onderwerpen
Strategische keuzes/ beslissingen Alfa-college	Leven Lang Ontwikkelen, samenwerking DNA (Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college), campusontwikkelingen Groningen, Energiehub050, herpositionering Alfa-college, strategisch beleid 2023-2027, samenwerking Sport en Bewegen Assen en identiteit Alfa-college.
Planning en control/ bewaken koers Alfa-college	AlfaKompas, (wijze van monitoren) inzet NPO-gelden, data-gedreven organisatie/Power BI, geïntegreerd jaardocument 2021, routekaart 2023, begroting 2023, voortgang Werkdrukplan, voortgang en realisatie beloften Kwaliteitsagenda, meerjarenformatieplan 2022-2026, risico-opleidingen en inzet extra middelen niveau 2-studenten
Organisatieontwikkeling	Ontwikkeling directiestructuur, duaal leiderschap, afronding van DO! en het continueren van de gewenste organisatieontwikkeling in Samen ondernemend leren.
HRM/werken bij het Alfa-college	Doorstroom OP en OBP, waardering OBP-functies, rol en inzet coach/mentor, binden en boeien medewerkers, toepassing beleid Werving, selectie en benoeming, werkverdeling onderwijsteams, professioneel statuut en professionele ruimte.
Onderwijs-gerelateerde onderwerpen	Adviesaanvragen starten nieuwe opleidingen, kaders opleidingsaanbod Alfa-college, implementatie nieuwe examenorganisatie, nieuwe examinering en exameneisen rekenen, verbeteren examinering en diplomering, loopbaanbeleid studenten.
Veiligheid en welbevinden	Effecten corona (o.a. impact op werkdruk en werkdrukbeleving, regelgeving mondkapjesplicht, grensoverschrijdend gedrag, Arbo-beleid en RI&E, instellingsplan corona, sociale veiligheid, lockerbeleid en impact van stijging kosten levensonderhoud en energie voor studenten en medewerkers).
OR-aangelegenheden	Invulling vacature lid RvT op voordracht van OR, aanscherping/actualisering missie en visie OR, verbinding met niet in OR vertegenwoordigde kiesgroepen, aanpassen OR-reglement en voorbereiden verkiezingen OR 2023.

De inzet op deze onderwerpen verschilt nogal. Deze wordt voor een belangrijk deel bepaald door de impact ervan en de formele bevoegdheden die we hebben. Zonder andere onderwerpen tekort te willen doen, willen we toch een paar onderwerpen noemen waarbij we trots zijn op wat we bereikt hebben:

- *doorstroom* docenten: door onze inspanningen werd er eind december de laatste hand gelegd door HRM aan een in samenspraak met ons ontwikkeld nieuw doorstroombeleid en aan nieuwe docentenprofielen en wordt met ingang van 2023 de realisatie van de doorstroom in de docentfuncties elk kwartaal gemonitord.
- *identiteit*: op instigatie van ons heeft het CvB besloten om dit onderwerp op de instellingsagenda te plaatsen: hoe geef je op een eigentijdse wijze invulling aan de christelijke identiteit van het Alfa-college en hoe zorg je ervoor dat daarover bijv. bij de werving en selectie van personeel op een zelfde wijze in het gehele ROC wordt gehandeld? Een werkgroep onder leiding van de directeuren met identiteit in hun portefeuille gaat hiermee aan de slag. Enige OR-leden gaan meedoen in deze werkgroep.
- *binden* en boeien van medewerkers: in dit kader hebben we aandacht besteed aan de begeleiding van nieuwe medewerkers. Immers, een goede start van hen vergroot de kans dat ze zich langdurig aan ons ROC willen verbinden. Onze bevindingen hebben we voorgelegd aan de desbetreffende coördinator. Hij deelde onze constatering dat het desbetreffende beleid niet overal adequaat werd uitgevoerd en voor de start van schooljaar 2022/2023 heeft hij dat onder de aandacht van opleidingsmanagers en adviseurs HRM gebracht.
- *RI&E*: door onze inzet is de risico-inventarisatie en -evaluatie nu hoog op de instellingsagenda gekomen en is in het Alfa-college een collega belast met de rol van preventiemedewerker. Onder zijn begeleiding zijn in 2022 op alle locaties RI&E's gehouden en wordt in 2023 de RI&E op instellingsniveau afgerond.

Tot slot

Nog een halfjaar in 2023 en dat zit de mandaatperiode van ons erop. Dat halfjaar gaan we gebruiken om ons volop in te zetten op onze primaire taak, vorm geven aan de medezeggenschap van medewerkers in het Alfa-college. Daarnaast gaan we aan de slag met de verkiezingen voor een nieuwe OR en willen we ervoor zorgen voor een goede overdracht naar de nieuwe OR.

Tjeerd Beijleveldt, voorzitter OR

1.9 Studentenraad

Inleiding

In dit verslag krijg je te zien wat de Studentenraad dit jaar gedaan heeft. Hierbij kan je denken aan de wisseling van leden, belangrijke evenementen waar de studentenraad bij was, belangrijke onderwerpen, het contact binnen en buiten de Studentenraad, de nieuwe coach en als kers op de taart kijkt de Studentenraad vooruit naar wat zij volgend jaar wil bereiken.

De studentenraad wenst je veel leesplezier toe!

Wisseling van leden

In 2022 zijn er wisselingen geweest in de Studentenraad. Studenten die in 2022/2023 in de studentenraad zaten, zijn:

- Fleur van der Wal (Kluiverboom, Groningen)
- Hanling Su (Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)
- Esther Lougheed (Hardenberg)
- Marko Nieland (Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)
- Sam van der Sluis (Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)
- Dewey Everts (Boumaboulevard, Groningen)
- Femke Keizer (Kluiverboom, Groningen)
- Jorn Bottinga (Boumaboulevard, Groningen)
- Ivo Krikken (Kardinge, Groningen)
- Marleen Zuidersma (Hoogeveen)
- Sharon Bos (Hoogeveen)
- Donny de Beer (Boumaboulevard, Groningen)
- Naomi van den Boomgaard (Kardinge, Groningen)
- Bas van den Langenberg (Kardinge, Groningen)
- Hilde Katouw (Hoogeveen)

In 2022 kozen de leden van de Studentenraad Marko Nieland als voorzitter, Esther Lougheed als secretaris en Dewey Everts als vicevoorzitter. Ivo Krikken is verkozen tot penningmeester en Marleen Zuidersma is verkozen tot Algemeen lid van het Dagelijks Bestuur. Echter is er gedurende het jaar wat veranderd. Op dit moment is de samenstelling als volgt: Dewey Everts is Voorzitter, Marleen Zuidersma is Vicevoorzitter, Esther Lougheed is secretaris, Bas van den Langenberg is Penningmeester. Er is momenteel geen Algemeen lid binnen het dagelijks bestuur.

Door drukte of afstuderen traden de volgende personen in 2022 af:

- Marko Nieland (Admiraal, Groningen)
- Ivo Krikken (Kardinge, Groningen)
- Jorn Bottinga (Boumaboulevard, Groningen)
- Sam van der Sluis (Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)

De huidige Studentenraad bestaat uit:

- Dewey Everts (Voorzitter)
- Marleen Zuidema (Vicevoorzitter)
- Esther Lougheed (Secretaris)
- Bas van de Langeberg (Penningmeester)

- Hanling Su (lid)
- Fleur vander Wal (lid)
- Hilde Katouw (lid)
- Donny de Beer (lid)
- Femke Keizer (lid)
- Naomi van den Boomgaard (lid)

Wat heeft de Studententraad bereikt?

Practor Vitaliteit

Hanling Su en Fleur van der Wal zijn bij de inhuldiging geweest van de nieuwe practor van Vitaliteit, Sylvia Brouwer. Tijdens deze huldiging is uitgebreid besproken wat het belang is van vitaliteit en gezondheid binnen de maatschappij en binnen het onderwijs. Hierbij is benoemd wat er veranderd is en hoe we dit het beste kunnen aanpakken en hoe dit wordt geïmplementeerd binnen het Alfa-college, ook m.b.t. studenten.

VN-verdrag

De Studententraad heeft in december 2022 een VN-verdrag ontvangen waar de studententraad erg trots op is. Het verdrag gaat in op o.a. diversiteit en inclusie binnen het onderwijs. Het VN-verdrag heeft ertoe geleid dat er leden van de studententraad inclusie-ambassadeurs worden waar studenten contact mee kunnen opnemen. Het doel van dit contact is om een inclusievere omgeving te bieden op het Alfa-college.

FC Groningen

Hanling Su, Marko Nieland en Fleur van der Wal zijn samen met Wim Moes samen naar een voetbalwedstrijd geweest van FC Groningen tegen Cambuur als uitje en om ons netwerk uit te breiden binnen het Alfa-college. We hebben de wedstrijd bijgewoond en vonden het mooi hoeveel passie Wim heeft voor voetbal en Hanling zit er nu nog steeds mee dat Groningen slecht speelde.

Keuzedeel Medezeggenschap en Invloed: het keuzedeel Invloed en Medezeggenschap binnen de organisatie is gemaakt voor de leden in de Studententraad, omdat zij maatschappelijk van belang zijn en dit beter te balanceren is met de opleiding. De leden die dit keuzedeel volgen zijn: Marleen Zuidersma, Dewey Everts, Hanling Su en Fleur van der Wal. Doordat dit keuzedeel nieuw is, wordt er veel feedback teruggespeeld aan Ellen van Essen om het keuzedeel door te ontwikkelen. Wij zijn hierin landelijk de eerste participanten. Daarbij diplomeert de eerste student in februari 2023.

Naamsbekendheid Studententraad binnen Alfa-college

De Studententraad merkt dat zij vaker betrokken wordt bij onderwerpen die spelen binnen het Alfa-college. Verder is naamsbekendheid onder studenten een aandachtspunt. We hebben namelijk gemerkt, bijvoorbeeld bij een lunchgesprek, dat studenten niet weten dat de Studententraad er is. De naamsbekendheid zullen we vooral blijven promoten d.m.v. lunchgesprekken, promodagen en eventueel ook meer in samenwerking met de OR-leden.

Begeleiding

Michel Daling is sinds 1 januari 2022 begeleider van de Studententraad. Michel heeft een coachende stijl en laat ruimte voor de leden van de SR om hun plek binnen de raad te ontdekken en zich het werk binnen de SR eigen te maken. Dit maakt ons zelfstandig en zorgt ervoor dat we veel leren. We zijn veel bezig geweest met samenwerking binnen de raad en hoe de Studententraad dit het beste kan doen. Hierin begeleidt Michel ons wanneer nodig. Michel is er vooral ter ondersteuning en voor vragen en laat ons vooral vrij met onze bezigheden. Dit vinden wij een fijne manier van begeleiden.

CVI-conferentie

De Studententraad is naar den Haag geweest voor het CVI (Consortium voor Innovatie). Hier heeft de studententraad met meerdere partijen onze mening gedeeld en hoe studenten kijken naar verschillende thema's binnen het mbo. De studententraad heeft hier veel nieuwe inzichten gekregen en gegeven over wat bijdraagt aan de toekomst van het mbo. De Studententraad was erg enthousiast over het onderwerp digitaal burgerschap. Dit onderwerp heeft de Studententraad meegenomen naar het Alfa-college, omdat dit onderwerp zeer nuttig is en ook van maatschappelijk belang is.

JOB media Studententraad naamsbekendheid

De Studententraad heeft samen met verschillende studentenraden via de JOB Whatsappgroep een vergadering georganiseerd waarin de studentenraden naamsbekendheid hebben besproken. Hierin hebben de studentenraden besproken hoe het met de naamsbekendheid van de verschillende raden gaat, zodat de studentenraden van elkaar kunnen leren. Ook heeft de Studententraad het erover gehad hoe het eraan toe gaat in elke raad en hoe zij te werk gaan. De studentenraden hebben o.a. het volgende besproken: vergoeding, achterban, naamsbekendheid, hoeveelheid leden. De Studententraad van het Alfa-college doet het aanzienlijk goed in tegenstelling tot de meeste studentenraden.

Voedingsbeleid Meet & Eat

De Studententraad heeft stukken gekregen over het Alfa-brede voedingsbeleid van het Meet and Eat-concept. Hierover heeft de Studententraad opvallende punten en onze mening benoemd. Hierbij kan je je opmerkingen voorstellen zoals: "Bij handvat 6: Lopen catering medewerkers 1 dag in het jaar bij 1 locatie, of alle locaties? Vaker in het jaar (bijv. 2x) een andere locatie bezoeken i.p.v. 1x. Het is waardevoller doordat ze vaker in aanraking komen met de verschillen van de desbetreffende locatie en omdat 1x niet altijd representatief genoeg kan zijn."

Participatieve medezeggenschap

De Studententraad is aanwezig geweest om samen met de OR en CvB om te praten over medezeggenschap binnen het Alfa-college en hoe dit onderling verloopt. De Studententraad heeft hier veel nieuwe inzichten en ideeën van gekregen over bijv. samenwerking en naamsbekendheid binnen de raad en tevens met de OR.

Promotiefilmpje verkiezingen

Dewey Everts en Esther Loughed stelden voor om een introductievideo te maken voor de verkiezingen en om meer animo voor nieuwe leden te krijgen. Alle leden van de Studententraad hebben allemaal een kort stukje opgenomen om onszelf voor te stellen om zo laagdrempelig de Studententraad te promoten en studenten te motiveren om zichzelf op te geven. Dit is iets waar de Studententraad mee door wil gaan en uit wil breiden voor de volgende keer. Zie hieronder het filmpje.

Oké-café

De Studententraad is december 2022 ingelicht over de huidige situatie van het oké-café. Vorig raadsjaar heeft de Studententraad meegepraat en geholpen met het vorm geven van dit café, het concept was opgezet, maar de Studententraad heeft informatie gekregen dat het niet uitgevoerd is doordat er geen budget voor was. Ook al had dit geen reden kunnen zijn. Het café zou komen op Kluiverboom als pilot en daarna op Kardinge, echter heeft het café de volgende vorm gekregen: Het is een derde persoon die een paar keer per maand langskomt in de kantine, om studenten te helpen bij hun vraagstukken. Het heet ook geen oké-café meer, maar wordt het aangeduid als spreekuur voor studenten. De Studententraad vinden het jammer dat er weinig van het originele plan waar is gekomen.

Gratis menstruatie producten

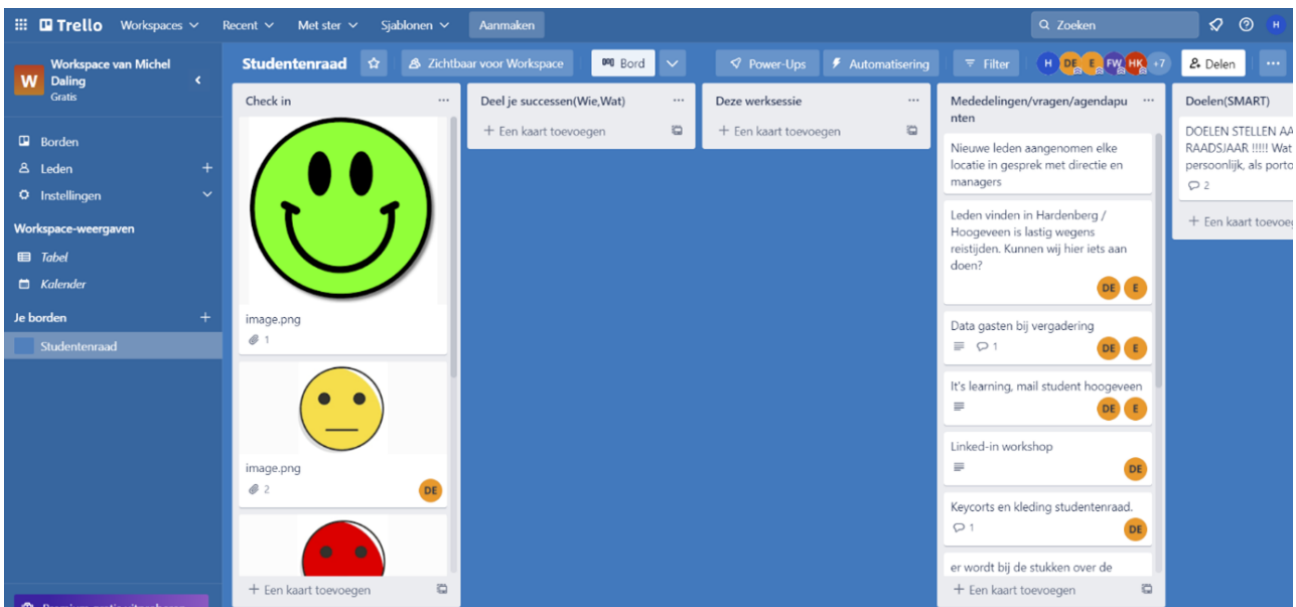
Afgelopen jaar heeft de Studententraad meerdere overleggen gehad met facilitair, zodat MUP-kastjes (voor menstruatie producten) op alle locaties beschikbaar zijn. Dit is voor de vrouwelijke studenten en medewerkers die gebruik willen maken van het menstruatie materiaal, voor als ze niet genoeg geld hebben of als ze het zijn vergeten. Hierdoor hoeven vrouwelijke studenten en medewerkers niet thuis te blijven door hun menstruatie en kunnen zij hun planning op Alfa-college zoals gewoonlijk volgen. Voor de kerstvakantie is er op elke locatie een MUP-kastje geplaatst. Dit wordt verder uitgebreid in het nieuwe jaar, waarin het plan is om meerdere kastjes op een locatie te plaatsen.

Studentenraadslokaal op locatie Boumaboulevard

De Studententraad heeft nu een vaste plek op de Boumaboulevard waarin zij kunnen vergaderen/werken.

Nieuwe vergadervorm

De Studententraad is dit jaar begonnen met een nieuwe vergadervorm doormiddel van Trello. Hierdoor zijn de vergaderingen interactiever geworden. De dagvoorzitter begint met een check-in om te kijken hoe iedereen zich voelt, hoe je erbij zit en of je nog successen hebt gehad deze week. Daarna gaat de dagvoorzitter door naar het kopje "Deze werksessie" om alles wat voor vandaag op de planning staat te behandelen. Wat vooral handig is dat je een "te doen" kopje hebt, zodat je een overzicht hebt over alles wat er nog moet gebeuren en wie daar verantwoordelijk voor is.



Vergaderen m.b.v. Trello

Portefeuilles

De studententraad bestaat uit 3 portefeuilles. Promotie, ICT en verkiezingen & nieuwe leden. Dit zodat de taken wat meer zijn verdeeld. ICT zorgt voor de ICT en uitjes/workshops. Promotie houdt zich bezig met bijv. social media, flyers, giveaways. En verkiezingen & nieuwe leden houden zich bezig met het organiseren van voorlichtingsavonden, het zoeken van nieuwe leden en het aannemen en inwerken van nieuwe leden. Naast de portefeuilles schieten wij elkaar ook te hulp waar nodig. Promotie één van onze portefeuilles. Dit is het onderdeel waarbij de studententraad de naamsbekendheid omhoog schroeft en laat zien dat we er zijn. Dit doet de

studentenraad doormiddel van het verspreiden van flyers, het maken van filmpjes op tiktok, het posten op sociale media, het houden van een promotie dag, het dragen van de sr-vestjes enzovoort. [Klik hier](#) voor een van onze leuke tiktoks.

Contact achterban: we hebben minimaal contact gehad met de achterban via Whatsapp, We hebben vooral contact gehad met studenten d.m.v. lunchgesprekken en promodagen. Dit komt mede doordat er studenten uit de achterban zijn gestapt door examinering en door weinig reactie op de mails van de lunchgesprekken. Dit is een aandachtspunt en wordt besproken tijdens de vergaderingen.

Vergaderingen

De Studententraad komt in 2022 – 2023 in totaal 20 keer bij elkaar. Waaronder 10 vergaderingen met het CvB en in ieder geval 2 keer met de OR, daarnaast overlegt de studententraad 2 keer per jaar met de RvT. De RvT komt 1 keer voor een formeel gesprek en 1 keer voor een informeel gesprek.

De Studententraad ervaart het contact met het CvB, de OR en de RvT als erg prettig. Moeilijke stukken worden makkelijker uitgelegd en er is ruimte voor vragen. De Studententraad heeft het gevoel dat er naar ons geluisterd wordt en dat de studententraad serieus worden genomen. Er wordt altijd netjes en snel antwoord gegeven en het contact is professioneel. Dit maakt de samenwerking erg fijn. De studententraad hoopt dat deze samenwerking nog lang standhoudt!

Samenwerking met de OR, CvB en RvT

De samenwerking met de OR is verzwakt doordat de OR en SR-verkiezingen hadden en het druk hebben met de onderwerpen die spelen binnen beide partijen. De Studententraad heeft bij de gezamenlijke bijeenkomst met de Ondernemingsraad over participatieve medezeggenschap afgesproken dat de Studententraad en de Ondernemingsraad weer vaker bij elkaar langskomen.

De Studententraad heeft een goede samenwerking met het CvB ervaren en de raad hebben elkaar vooral fysiek ontmoet. Ook heeft de Studententraad meerdere gesprekken/ momenten met het CvB gehad waarbij we meer hebben samengewerkt, elkaar beter hebben leren kennen en dieper op bepaalde onderwerpen/thema's konden in gaan.

De Studententraad heeft 1x formeel en 1x informeel contact gehad met de RvT, dit heeft de raad als prettig ervaren. Verder heeft de Studententraad het gevoel dat er naar hen geluisterd wordt, en dit het gevolg van deze gesprekken merkt de raad ook op school.

Wat te doen in 2023?

De doelen voor de Studententraad zijn de volgende: de raad wil naamsbekendheid blijven vergroten en contact leggen met de studenten en een achterban werven. Daarbij gaat de Studententraad vaker gebruik maken van promotie filmpjes, om het laagdrempelig te houden. Daarbij wil de raad ook meer contact met de leden van de OR om meerdere onderwerpen gezamenlijk op te pakken, en om de samenwerking te versterken. Tevens wil de studententraad meer MUP kastjes op elke locatie plaatsen. Overigens blijft het ook van belang om het aantal leden in de gaten te houden, omdat de Studententraad dit schooljaar zal veranderen door o.a. diplomering. Dus blijft het werven van nieuwe leden een punt van aandacht. De Studententraad wil verder meer activiteiten binnen de raad creëren om een betere band met elkaar te creëren en de samenwerking te bevorderen.



De studentenraad

1.10 Instellingsadviesraad

Ten behoeve van de horizontale dialoog met stakeholders op strategisch niveau heeft het Alfa-college een Instellingsadviesraad (Adviesraad). De Adviesraad heeft een omvang van twintig tot dertig leden. De leden van de raad van toezicht en de directeurs wonen de bijeenkomsten van deze raad ook bij. Tijdens deze bijeenkomsten informeert het college van bestuur de leden van de Adviesraad over actuele ontwikkelingen 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 Adviesraad ook een meerwaarde hebben. Dat wil het college van bestuur bereiken door de bijeenkomsten van de Adviesraad het karakter van 'halen' en 'brengen' te geven. Zo worden leden van de Adviesraad gevraagd om actief te participeren in de inhoudelijke voorbereiding van een onderwerp. Daarnaast is het de bedoeling dat de raad een netwerkfunctie heeft. De Adviesraad komt in beginsel twee keer per jaar bijeen.

- de voordelen maar ook vraagstukken van het samenwerken van onderwijs, ondernemers, startups en vragen uit het werkveld in hubs, zoals de Health Hub Roden;
- de plannen van het Alfa-college voor de ontwikkeling van contextrijke en innovatieve leer- en ontwikkelomgevingen, zoals op het gebied van duurzaamheid op het Suikerterrein in Groningen en op het gebied van vitaliteit bij Kardingje in Groningen;
- de toenemende samenwerking in verschillende netwerkverbanden en de manier waarop we elkaar daarin kunnen versterken.

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

Verder zijn de leden van de Adviesraad, samen met andere partners van het Alfa-college, uitgenodigd voor de toekomst- en feedbacksessies die georganiseerd zijn in het kader van de actualisatie van de strategische koers. Bij deze sessies hebben we een groot aantal van de leden van de Adviesraad mogen verwelkomen. We waarderen hun actieve inbreng en betrokkenheid bij dit proces.

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 betrekken deze belanghebbenden actief bij het realiseren van onze missie: het samen met onze partners realiseren van een duurzameffect op mens, regio en wereld door uitdagende leersituaties te creëren.



2. Onderwijsontwikkelingen

2.1 Flexibilisering

Door te flexibiliseren kunnen wij studenten persoonlijke (passende) leerroutes aanbieden. Hierbij speelt de student een belangrijke rol als partner in opleiding en maakt deze samen met het onderwijsteam passende keuzes. Zo kunnen zij blijvend maatschappelijk betekenisvol zijn. Via Alfa-kompas is de voortgang m.b.t. dit strategische doel voor het eerst in kaart gebracht. Doel voor 2022 was dat alle opleidingsteams een plan opleverden voor het herontwerpen van de opleiding. Om vervolgens in de tweede helft van 2022 te starten met, dan wel continueren van, het herontwerpen van de opleidingen.

Eind 2022 zijn een groot deel van de teams bezig met het herontwerpen van hun opleiding. Vooral opleidingen die een nieuw kwalificatiedossier kennen zijn begonnen. Op enkele locaties wordt breed ingezet op het herontwerpen van opleidingen. Sommige opleidingen geven aan nu niet te herontwerpen omdat de opleidingen al vormgegeven zijn in leereenheden of modules.

Vooraf onderwijsteams steken hier veel tijd en energie in. Uit de locatie GPS-en blijkt dat er verschillen zijn op welke wijze locatiebreed gewerkt wordt aan het doel en hoe op locatie-niveau de samenhang tussen de verschillende ontwikkelingen van opleidingsteams aangestuurd en gemonitord wordt. Er is behoefte aan eenduidige definities van begrippen (o.a. leereenheid, module, etc.) en aanscherping van onderwijsstandaarden. Met name het mogelijk maken dat studenten in de toekomst leereenheden kunnen kiezen van andere opleidingen, in het kader van verdiepen en verbreden, is hierbij gebaat. Het herontwerpen wordt tot nu toe nog met name 'technisch' aangevlogen. Vervolgstep is om in de implementatie van flexibilisering ook rollen als de studieloopbaanbegeleider, de meer coachende docent, het onderwijsteam, en de gedrags-, pedagogische- en didactische consequenties, de 'zachte' kant van deze transitie, mee te nemen.

Voor de komende periode zijn we in overleg hoe we, op een meer integrale en samenhangende aanpak, in een heldere governance structuur, dit speerpunt verder gaan brengen.

2.2 LLO

Een 'leven lang ontwikkelen' (LLO) is een belangrijk speerpunt binnen het mbo in het algemeen en bij ons in het bijzonder. Wij hebben de ambitie om een financieel gezonde LLO-opleider te worden met zoveel mogelijk maatschappelijke impact in de regio. De regio is gebaat bij een sterk mbo dat samenwerkt met het bedrijfsleven en andere partners om de maatschappelijke uitdagingen aan te gaan. Hierin zien we een gemeenschappelijke opdracht voor Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college. We kiezen er expliciet voor om uit de onderlinge concurrentie te stappen; door samen te werken kan een breed en toegankelijk LLO-onderwijs-aanbod worden gegarandeerd in de regio en kan er beter ingespeeld worden op de groeiende vraag op LLO-gebied.

In 2022 hebben we de nodige stappen gezet om de organisatie voldoende gereed te hebben voor een verdere groei in LLO. Hieronder een niet limitatieve opsomming van de stappen die zijn gezet:

- Afgerond business development-traject voor sector Zorg en Welzijn binnen Alfa-college onder externe begeleiding;
- Voorgenomen bestuurlijk besluit om het verkopen van LLO-onderwijsaanbod in gezamenlijkheid met Drenthe College en Noorderpoort op te pakken (DNA-verband), het maken en geven van LLO blijft in principe bij de roc's;
- Introductie van de STAP-regeling en het hierop aanpassen van de nodige processen en systemen;
- Vormgeven van LLO-programma in DNA-verband;
- DO-besluit tot harmonisatie van functies en rollen per locatie;

- Vaststellen LLO-begroting als onderdeel van de concernbegroting 2023;
- Versterken verkoopfunctie: relatiemanager in Zuid aangenomen (Hoogeveen en Hardenberg), relatiemanagement voor Bouma en Karding worden ingevuld in 2023;
- Actieve deelname in DNA-LLO-programma (o.a. merk, positionering en portal);
- Herinrichting financiële administratie t.b.v. strikte scheiding publiek en privaat en geschikt gemaakt voor monitoring financiële resultaten;
- Interne communicatie middels o.a. LLO-videojournaal en presentaties (bijvoorbeeld OR);
- Betere positionering van aanbod op de website synchroon lopend met STAP-inschrijfperiodes;
- Een gezamenlijk pijplijn register waarin alle locaties leads, offertes en opdrachten voor groepstrajecten onderbrengen;
- Standaard LLO financieel proces (van offerte tot betaling, incl. juiste verwerking voorkomende subsidieregelingen);
- Standaard offerteformat incl. standaard algemene verkoopvoorwaarden;
- Voorlopige voorziening (totdat CRM-systeem beschikbaar is) voor monitoring;
- Ingerichte bovenlokale overleggen gericht op samenwerking, initiatieven en steeds beter worden. O.a. voor relatiemanagers, OM-ers (met LLO in portefeuille), LLO-coördinatoren en backoffice/SSC;
- Tot slot een verwachte omzet voor 2023 per locatie (inclusief accountplan per locatie) is vastgesteld.

Vanwege de keuze om de verkoopactiviteiten in DNA-verband te organiseren, zullen veel activiteiten die in eerste instantie op Alfa-niveau zouden worden opgepakt, in DNA-verband een vervolg krijgen. De marketingstrategie wordt verder uitgewerkt in DNA-verband en de positionering; een gezamenlijk DNA-verkoopportaal (website) en marktwerkingstrategie zijn in ontwikkeling. Naar verwachting worden beide opgeleverd eind Q1 2023.

2.2.1 DOC33

In 2022 heeft het Duurzaamheidscentrum Doc33, dat gehuisvest is op onze locatie aan de Voltastraat, zijn werkzaamheden en netwerk vergroot. Zij hebben informatiedagen georganiseerd samen met netwerkbijeenkomsten, waarbij wij een inhoudelijke rol gespeeld hebben op het gebied van duurzaamheid in de bebouwde omgeving. Deze werkzaamheden zullen leiden tot Leven Lang Ontwikkeltrajecten die wij in 2023 hopen uit te voeren.

2.3 Duurzaamheid

Het afgelopen jaar heeft duurzaamheid, zowel op strategisch niveau als in de praktijk, een steviger plek gekregen binnen bedrijfsvoering en het onderwijs.

Net als in veel andere bedrijven start duurzaamheid vaak aan de 'harde' en bedrijfsmatige kant. Bedrijfsvoering zet al jaren flinke stappen op het gebied van duurzaamheid. Dit jaar hebben wij als het gaat om mobiliteit ingezet op extra elektrische deelauto's, laadpalen en verbeterde fietsvoorzieningen en fietsregelingen. Ook energiebeheer krijgt steeds meer aandacht: ten opzichte van 2015 hebben wij in 2022 nu circa 45% gas en 30% grijze stroom bespaard. Hiermee liggen wij voor op de landelijke afspraken van de sectorale MBO-routekaart in het kader van het klimaatakkoord. Dit is mede te danken aan de forse energiebesparing tijdens de verbouwing van de Voltastraat in 2020.

Naast bedrijfsvoering krijgt duurzaamheid meer en meer zijn beslag in het onderwijs. Dit blijkt onder andere uit de mooie inzendingen tijdens Alfa's Goud voor het meest duurzame team:

- Beveiligers van de locatie Karding lopen stage bij Staatsbosbeheer.

- Facilitaire studenten van de locatie Kluiverboom doen een challenge rond voedselverspilling.
- Techniekstudenten van de locatie Admiraal de Ruyterlaan werken aan de energietransitie via diverse waterstofprojecten en deden mee aan de wereldkampioenschappen in Monaco.
- Studenten op de Bouma worden aangespoord meer met de fiets te gaan (minder druk in de spits en gezond bewegen).
- Het team Suikerterrein werkt in een aantal projecten en onderwijsvormen samen rondom het thema duurzaamheid. Bij het team Suikerterrein leveren naast de technische en creatieve opleidingen ook andere opleidingen en locaties (zoals Entree, Human Technology en Onderwijsassistent) een bijdrage.

Ook wordt daarbij veel samengewerkt met partners en andere onderwijsinstellingen: team Suikerterrein is daarom terecht de winnaar van Alfa's Goud 2022, beste duurzaamheidsteam.

Docenten die al wat langer met duurzaamheid bezig zijn, zoals het kappersteam in Hoogeveen, maken zich hard voor aanpassing en verduurzaming van het kwalificatiedossier, waar nu nog in staat in dat studenten moeten leren om chemisch te kleuren. Acties om dit om te buigen leidden tot regionale en landelijke aandacht (RTV Drenthe, NOS en minister Robbert Dijkgraaf). Hieruit blijkt dat langduriger aandacht voor duurzaamheid leidt tot een andere mindset van docenten en studenten. En dát is de meest vruchtbare bodem voor duurzaam handelen.

In het najaar is de aanvraag Circulaire Economie in de Creatieve en Maakindustrie in het kader van het regionaal investeringsfonds mbo toegekend. Voor deze publiek-private samenwerking, die start in 2023, hebben wij samen met bedrijven, overheden en collega-onderwijsinstellingen een programma ontwikkeld dat gericht is op de transitie van een lineaire naar een circulaire economie binnen de creatieve en maakindustrie (zie [paragraaf 2.3.3](#)).

In Hoogeveen is dit jaar het SDG House Drenthe feestelijk geopend. Het doel van het SDG House is om de Sustainable Development Goals van de VN in ons onderwijs te vervlechten en daarbij nauw samen te werken met het bedrijfsleven en de overheid. De SDG's vormen ook de onderlegger van onze derde koersuitspraak en je ziet dat docenten steeds vaker de 17 doelen koppelen aan hun onderwijs.

Naast bovengenoemde initiatieven en projecten zijn er op sociaal vlak ook enkele mooie voorbeelden. Docenten in Hardenberg hebben onderzoek gedaan naar de mogelijkheden voor jongeren met een lichte verstandelijke beperking in het mbo. Dit heeft geleid tot het verbinden van studenten van de opleiding Maatschappelijke Zorg/Verzorgende en jongeren met een beperking van een voortgezet speciaal onderwijs. Tijdens drama-lessen en koken werken zij samen.

In november 2022 hebben wij het VN-verdrag getekend. Dit verdrag vermeldt dat mensen met een beperking recht hebben op kwalitatief goed onderwijs op basis van gelijke kansen.

Op strategisch niveau zijn voor 2023 per team doelen geformuleerd: ieder team moet aantoonbaar plannen maken rond sociale (rode bril) en ecologische (groene bril) duurzaamheid. Ook is er op instellingsniveau een 'Versnellersteam duurzaamheid' geformeerd om over de locaties heen van elkaar te leren. Dit centrale team vormt zo een verbinding tussen de verschillende teams duurzaamheid die iedere locatie heeft.

2.3.1 EnergieHub50

In nauwe samenwerking met het bedrijfsleven zal de EnergieHub050 worden gerealiseerd op het Suikerunieterrein. De EnergieHub050 heeft de beschikking over state-of-the-art installaties van levensecht formaat waarmee studenten en (potentiële) werknemers kunnen oefenen met de technieken van de toekomst. Dit zal de plek worden waar op het gebied van de energie-transitie scholing, omscholing en bijscholing (LLO) zal plaatsvinden.

Het afgelopen jaar zijn de plannen voor de EnergieHub050 geconcretiseerd en is samenwerking gezocht met het bedrijfsleven. Dit heeft ertoe mogen leiden dat er een aanbesteding en gunning van de bouw van Energiehub050 in 2022 zijn beslag heeft gekregen. De verwachting is dat de bouw in het vierde kwartaal van 2023 zal worden gerealiseerd.

In december 2022 is er een eerste aanzet gemaakt, samen met de aangesloten partners, om tot een strategische ontwikkelagenda te komen. Dit moet uiteindelijk leiden tot een concreet modulair aanbod wat aansluit op de behoefte van de markt.

In 2022 hebben wij veel nieuwe partners mogen verwelkomen bij Energiehub050. De rol die de partners vervullen en de bijdrage die zij leveren verschillen, maar alle partners onderstrepen de uitgangspunten en doelstellingen van Energiehub050 waarmee de urgentie van de Energiehub050 legitiem is.

Vanuit de SNN-REP (Ruimtelijk Economisch Programma) hebben wij subsidie toegekend gekregen voor de realisatie van het gebouw. Daarnaast hebben wij vanuit NPG-middelen (Toekomst) subsidie ontvangen voor een onderzoek naar de levensvatbaarheid van een nemo-achtige experience-zone gericht op PO en VO, als aanvulling op Energiehub050. De eerste resultaten worden hiervan begin 2023 verwacht.

2.3.2 Duurzaamheidscampus

De Energiehub050 is een eerste stap in aanloop naar de nog te realiseren Duurzaamheids-campus op het Suikerterrein. De Duurzaamheidscampus wordt een brede campus op gebied van duurzaamheid en circulariteit in bouw, techniek en design. Het wordt een unieke plek voor jong en oud waar onderwijs en bedrijfsleven, in verbinding met de omgeving, samenwerken en kennis en krachten bundelen. Op de campus wordt vakmanschap ontwikkeld dat nodig is om de transitie naar een duurzaam, circulair en digitaal Noord-Nederland mogelijk te maken.

In november 2022 is bekend geworden dat er door het Rijk middelen zijn gereserveerd om in de nieuw te ontwikkelen wijk Suikerzijde een treinstation 'Station Suiker' te realiseren. De komst van een station was voorwaarde voor de ontwikkeling van de Duurzaamheidscampus op het Suikerterrein. Nu hier zekerheid over is, zullen de plannen voor de Duurzaamheids-campus het komend jaar samen met collega mbo-instellingen en andere belanghebbenden verder worden doorontwikkeld. Ook zal samen met de gemeente Groningen worden gekeken naar het financieringsvraagstuk.

2.3.3 RIF circulaire economie

In de regio Groningen en Noord-Drenthe staan bedrijven, overheden en onderwijs voor een enorme opgave wat duurzaamheid en circulariteit betreft. Voor de transitie richting een circulaire economie leidt zijn voldoende en goed opgeleide werknemers nodig. Dat is voor de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe, met een krimpende bevolking, een flinke uitdaging. De regio kent een grote creatieve en maakindustrie en beide zijn -o.a. vanwege hun innovatiekracht, gebruik en uitstoot van afval en de ketenbenadering- cruciaal voor de transitie richting een circulaire economie. Dit was reden voor ons om ons samen met het regionale bedrijfsleven te willen gaan richten op scholing en opleiding voor (nieuwe) circulaire banen middels innovatie en samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Hiertoe hebben wij samen met 21 bedrijvenpartners, de gemeente Groningen, Hanzehogeschool en Noorderpoort een programma ontwikkeld dat gericht is op de transitie van een lineaire naar een circulaire economie binnen de creatieve en maakindustrie. In dit programma staan de afvalstromen textiel, hout en voedsel centraal en zijn de programmalijnen gericht op onderwijsvernieuwing (hybride onderwijs en innovatie), professionalisering en (open) kennisdeling. Om de uitvoering van dit project (financieel) mogelijk te maken, is eind juni 2022 een aanvraag ingediend bij het Regionaal Investeringsfonds MBO*. Dit heeft geresulteerd in een toekenning van een subsidie van 1 miljoen euro voor een periode van 4 jaar (met ingang van 1 januari 2023).

Begin 2023 start de daadwerkelijke uitvoering van het project. Eén van de eerste activiteiten die georganiseerd zal worden, is een kennismakings- en startbijeenkomst voor iedereen die zich via co-financiering of op een andere manier actief aan het project verbonden heeft.

* Doel van het RIF is om mbo-studenten nog beter voor te bereiden op de huidige- en toekomstige arbeidsmarkt door ze al tijdens de opleiding met state of the art-technieken en -methoden te laten werken.

2.3.4 RIF Fieldlab Practice

Fieldlab Practice is een publiek-private samenwerking tussen het Alfa-college, bedrijven uit de bouw- en installatiebranche, andere onderwijsinstellingen en regionale overheden. 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. Als onderdeel van het programma is een aantal uiteenlopende projecten uitgevoerd zoals o.a. de 'Week van het vakmanschap', de waterstofboot, Tiny House-project en professionalisering BIM (Bouw Informatie Model).

Het programma is uitgevoerd in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) van het ministerie van OCW en liep aanvankelijk van 1 mei 2017 tot en met 30 april 2021, maar is in 2019 met een jaar verlengd. Op 1 mei 2022 is het programma van Fieldlab Practice succesvol afgerond. De feestelijke afsluiting van het programma vond plaats op het festival 'Energize Your Future by Alfa-college' op 9 juni 2022. Tevens markeerde dit de overgang naar de Energiehub050.

Ontwikkeling en effecten

De effecten van Fieldlab Practice zijn zowel merkbaar binnen de onderwijsprogramma's voor de studenten, als binnen de professionaliseringsprogramma's voor docenten en vakmensen uit de bouw- en installatiebranche. Het samenhangende onderwijsvernieuwingprogramma leidt tot structurele veranderingen van het beroepsonderwijs:

- Omgekeerd ontwerpen: de vraag vanuit bedrijfsleven stuurt meer het onderwijs.
- Bedrijfsleven, overheid en onderwijs weten elkaar beter te vinden dankzij de samenwerkingen binnen Fieldlab Practice.
- Nieuw opleidingsaanbod en cursusaanbod voor werkenden en werkzoekenden: deze vernieuwing vormt het vertrekpunt voor de EnergieHub050. Samen met partners in het bedrijfsleven, overheid en andere mbo-instellingen wordt talent in de regio de mogelijkheid geboden om zich te ontwikkelen en een bijdrage te leveren aan de energietransitie.
- Verschillende onderwijsteams en -instellingen die betrokken zijn bij de energietransitie werken dankzij de onderwijsvernieuwing vanuit Fieldlab Practice nauwer samen.
- Digitalisering heeft met het BIM een structurele plek in het onderwijs gekregen.
- Verbreding en verdieping van opleidingsinhoud: sinds 2019 worden de Entree- en niveau 2- en 3 opleidingen van het Alfa-college meer betrokken bij de onderwijsvernieuwing vanuit Fieldlab Practice.

- Fieldlab Practice draagt bij aan de professionalisering van docenten door samenwerking van betrokken docenten met mensen van buiten het eigen team en de eigen instelling.
- Vernieuwen gelijktijdig van bovenaf en van onderop: kernpunt van de vernieuwingsaanpak is het vinden en koppelen van intrinsiek gemotiveerde docenten aan de thema's van het programma.

Verduurzaming

De verduurzaming van Fieldlab Practice vindt plaats langs twee lijnen:

- Opname van de succesvolle RIF-activiteiten in de reguliere onderwijsprogramma's en locatie-activiteiten, zoals het continueren van de Week van het vakmanschap en het opnemen van interdisciplinaire projecten in de reguliere programma's van de opleiding Bouwkunde en Installatie & Electrotechniek.
- Continuering van de vernieuwingsactiviteiten in de nieuwe programma's zoals de Infrahub, Waterstof werkt en de EnergieHub050. De laatste is bij uitstek gericht op de continuering van Fieldlab Practice (zie [paragraaf 2.3.1.](#)).

2.4 Digitalisering

Digitalisering helpt de kwaliteit van het onderwijs te verhogen door de inzet van digitale technologieën, waardoor onze studenten meer interactie, flexibiliteit en personalisatie in hun leerproces krijgen. In 2022 is er veel gewerkt met nieuwe innovatieve middelen en technologieën binnen de verschillende opleidingen. Zeker op het gebied van techniek, duurzaamheid en vitaliteit zijn innovaties, zoals Augmented Reality (AR), (zorg) robots en simulatietechnologie, niet meer weg te denken. Mooie voorbeelden zien wij met het inzetten van de patiëntenoefenpop (Nursing Anne) in de zorgopleidingen. Met deze technologie kunnen onze studenten in samenwerking met de zorginstellingen waarheidsgetrouw oefenen en leren. Of in onze techniekopleidingen, waar wij veelvuldig gebruik maken van AR-technologie, om de studenten virtueel complexe technische problemen op te laten lossen.

Om de flexibilisering van het onderwijs mogelijk te maken vanaf elke plek en op elk moment zijn in 2022 alle onderwijsteams gebruik gaan maken van de online leeromgeving Itslearning. Daarbij is ook een aantal teams gestart met hulp van het systeem Educator hun opleiding volledig digitaal te ontwerpen. Belangrijk voor de BOL-/BBL-trajecten, maar zeker ook voor de kort-cyclische leertrajecten t.b.v. het leven lang ontwikkelen (LLO). Samen de verschillende uitgangspunten en principes vaststellen is essentieel om het ook uitvoerbaar en betaalbaar te houden. Geen makkelijke opgave, want daarbij moet ook variatie mogelijk zijn.

Met het inzetten van nieuwe technologieën is tijdige en voldoende ondersteuning voor onze docenten zeer belangrijk. Een netwerk van i-coaches is inmiddels op elke onderwijslocatie actief. Samen met de onderwijsteams verhogen zij de effectiviteit van het onderwijs door het inzetten van digitale middelen zoals Microsoft Teams, Lessons up, Xerte en verschillende audiovisuele toepassingen. In dat kader is ook de samenwerking met Tech savvy gecontinueerd, waarbij docenten werken aan hun eigen digitale vaardigheden en daarmee ook onze studenten beter kunnen begeleiden richting de (digitale) arbeidsmarkt.

Door automatisering en robotisering is het gelukt om de administratieve last van een aantal processen te verlagen. Met name bij het instroomproces van onze studenten en bij het verwerken van de vele examens is er door een goede samenwerking, tussen onderwijsteams en de unit Bedrijfsvoering, afscheid genomen van veel repeterend administratief werk.

Digitalisering blijft mensenwerk. Samen mogelijkheden zien en vervolgens ook durven in te zetten. In 2022 is ook het leren van elkaar op het gebied van digitalisering explicieter op en in de agenda's gezet. Medewerkers, docenten en staf, van de verschillende locaties gingen om tafel om te delen en te leren van elkaars ervaringen. Dit niet alleen binnen het Alfa-college, maar ook samen met onze collega's van Drenthe College en Noorderpoort.

2.5 Vitaliteit

Practor en Practoraat Vitaliteit

De installatie van Silvia Brouwer als practor Vitaliteit, in oktober 2022, heeft veel positieve reacties opgeleverd. Het practoraat en de Vitaliteitscampus werden hiermee goed op de kaart gezet. Wij zijn er trots op het eerste practoraat Vitaliteit in Nederland te hebben!

De practor en het practoraat zetten praktijkgericht onderzoek op en werken aan kennisontwikkeling over vitaliteit, in samenwerking met onderwijs, bedrijfsleven en overheden.

De positie van het practoraat Vitaliteit ten opzichte van de Vitaliteitscampus was onvoldoende duidelijk. Wij hebben ervoor gekozen dat het practoraat inhoudelijk het programma van de Vitaliteitscampus vormgeeft op basis van de drie gekozen kennisthema's, plus vier versnellers (Positieve gezondheid, technologie, evidence informed werken en lerende netwerken). Deze versnellers komen terug in elk kennisthema.



Installatie Silvia Brouwer als practor Vitaliteit

Vitaliteit en Positieve Gezondheid

Vitaliteit en Positieve gezondheid zijn in 2022 op alle locaties onderwerp van gesprek geweest. Er zijn bijvoorbeeld locatiedagen gehouden met vitaliteit als thema. Locatie Hardenberg richt zich op het vignet Gezonde school, waarbij o.a. welbevinden en slaap belangrijke thema's zijn. Het Practoraat doet hierbij onderzoek. Op de diverse locaties worden, via LONT, inspiratie-sessies gehouden over positief gezond werkgeverschap. Dit in samenwerking met Institute for positive health (IPH) en Alles is gezondheid. Zo doen wij ervaring op die wij in afstemming met HRM gaan delen met andere MT's. Wij werken eraan in Oost-Nederland een boegbeeld te zijn van positieve gezondheid.



2.5.1 Vitaliteitscampus (RIF)

Na toekenning van de RIF-subsidie is in augustus 2021 het programma van de Vitaliteits-campus officieel gestart. Het vijfjarig publiek-privaat programma heeft tot doel: het realiseren van wendbaar en toekomstbestendig mbo-beroepsonderwijs dat T-shaped professionals opleidt of bijschoolt op het gebied van Sport & Beweging en Zorg & Welzijn. Zo sluiten deze professionals beter aan bij de vragen van het werkveld en de behoefte en vraagstukken vanuit de praktijk en de samenleving.

Jaar 1 van het programma liep tot augustus 2022. Wij hebben gewerkt aan de pijlers onderwijs, onderzoek en professionalisering. Met een aantal deelnemende partners in het werkveld hebben wij de volgende projecten gedefinieerd: Kansrijke generatie, Bewegvloer/beweeg-atelier en Gecombineerde Leefstijl Interventie. Hiervoor zijn samen met werkveldpartners projectteams samengesteld om de projecten en activiteiten te realiseren. Het programma zoekt actief verbinding met het brede strategische speerpunt Vitaliteit van het Alfa-college, waarbij doelstellingen zijn beschreven voor student, medewerker, regio en wereld.

In jaar 2 van het programma hebben wij ervoor gekozen om integraal te werken aan de doelen van het Vitaliteits-programma op basis van drie kennisthema's:

- vitaliteit van toekomstige mbo-professionals;
- vitaliteit in zorg-, welzijn- en sportberoepen;
- integraal werken aan vitaliteit in de wijk.

Binnen het programmatteam hebben de projectteams projecten en activiteiten gekoppeld aan de drie kennisthema's, met elk een eigen kennisthemaregisseur. Dit geeft coördinatoren meer duidelijkheid dan het organiseren vanuit de pijlers onderwijs, onderzoek en professionalisering. Elke kennisthemaregisseur kijkt binnen de projecten die onder zijn thema vallen, hoe de pijlers onderzoek en onderwijs verbonden zijn en in welke mate het project bijdraagt aan professionalisering.

Onderzoeksvaardigheden

Een van de programmadoelen is het vergroten van onderzoeksvaardigheden bij studenten, docenten en praktijkopleiders. Onderzoek in het mbo heeft landelijk nog een beperkte historie en er is daarmee geen eenduidig beeld hoe onderzoek er in het mbo uitziet. Hiervoor is afgelopen jaar vanuit het practoraat met een breed consortium een visie ontwikkeld op onderzoek in het mbo. Deze visie is besproken bij het CvB en met de directeurs van het Alfa-college. De visie is relevant voor de ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden en kennis in het mbo. Op basis van deze visie wordt scholing ontwikkeld voor medewerkers en studenten, wat zal bijdragen aan de kwaliteit van uitvoering van projecten. De aandacht voor onderzoeks-vaardigheden en de visie op onderzoek zijn een verrijking voor het mbo-onderwijs.

Beroepsvitaliteit

Er komt structureel aandacht voor beroepsvitaliteit in het leeraanbod. Eind 2022 zijn additionele middelen aangevraagd en toegewezen om in 2023 met 20 onderwijsteams te werken aan beroepsvitaliteit. Hiervoor zijn in 2022 drie procesbegeleiders geworven. De Vitaliteitscampus genereert aandacht voor beroepsvitaliteit in het onderwijs. Zowel intern als extern houden kennisthemaregisseur Patty Veen en programmamanager Jasper van Buiten regelmatig presentaties over beroepsvitaliteit. Ook landelijk wordt samen met MBO-Raad en SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) gewerkt om beroepsvitaliteit op de kaart te krijgen.

Waarden: hoe tevreden ben je over wat er bereikt is?

De Vitaliteitscampus wordt in het werkveld en in de regio in toenemende mate gezien als kennispartner voor het thema vitaliteit. Zowel regionaal als landelijk delen wij kennis en ervaringen op het gebied van Vitaliteit. De Vitaliteitscampus begint hierin een naam op te bouwen.

Wij merken dat de uitvoering van projecten en activiteiten om de programmadoelen van de Vitaliteitscampus en het Practoraat Vitaliteit te behalen, nog niet altijd planmatig plaatsvindt. Ook blijft de verbinding tussen onderwijs en onderzoek een aandachtspunt. Er vinden veel mooie ontwikkelingen en activiteiten plaats die waarde hebben voor de student, de docent, het werkveld en de regio. Als wij planmatiger kunnen werken, gaan wij versnellen.

Wij merken dat er steeds meer verbinding komt tussen het speerpunt Vitaliteit van Alfa-college en de werkzaamheden van de Vitaliteitscampus. Vitaliteit krijgt daardoor meer bekendheid en zichtbaarheid in het Alfa-college.

Leren: wat betekent dit voor de komende tijd?

Het practoraat heeft duidelijk geformuleerd wat de visie is op vitaliteit. Deze visie sluit aan bij de landelijke missie van het ministerie van VWS. Het is nu belangrijk om de kennisthema's te gaan laden. Aansluitend op de doelen van het programma en het meerjarenplan van het practoraat, komt er een meerjarenplan voor de kennisthema's.

Het moet zichtbaar zijn voor de partners en de rest van het werkveld op welke wijze de Vitaliteitscampus bijdraagt aan de vitale regio en de rol van de mbo-professional. Hiervoor gaan wij de website en de andere communicatiemiddelen actiever inzetten. Het betrekken van huidige partners en het aantrekken van nieuwe

partners vraagt een proactieve houding. Ook het betrekken van studenten bij en in de projecten moet worden opgeschaald om de kwantitatieve doelen van de RIF te behalen.

2.6 Instellingsbrede onderwijsontwikkelingen gekoppeld aan de 3 koersuitspraken

2.6.1 Kwaliteitsagenda

Leeswijzer

Het College van Bestuur (CvB) verantwoordt zich over de realisatie van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 conform de vierslag: Beschrijven, Analyseren, Waarderen en Leren. We beantwoorden tevens de vragen zoals gesteld in de brief van de Commissie Kwaliteits-afspraken MBO. In de Inleiding beschrijven we wat er in onze optiek veranderd is in de context t.o.v. 2018. In het onderdeel Beschrijven beantwoorden we de vraag op welke resultaten wij in het bijzonder trots zijn. In het onderdeel Analyseren beschrijven we wat de uitdagingen en belemmeringen in de realisatie van de Kwaliteitsagenda waren. Bij Leren beschrijven we wat we hebben geleerd van de afgelopen periode.

Inleiding

In de Inleiding beschrijven we onze werkwijze met de Kwaliteitsagenda en beschrijven we de veranderingen t.o.v. 2018. De veranderingen gaven uitdagingen en kansen die we zo hebben benut, wat resulteert in overwegend gerealiseerde beloften. Bovendien heeft de Kwaliteits-agenda positief bijgedragen aan een doorontwikkeling van collectief leiderschap en meer resultaatgericht werken.

Werkwijze

De Kwaliteitsagenda vormt samen met de strategische koers onze strategie. De titel van de Kwaliteitsagenda *'Doelbewust bijdragen aan de samenleving van morgen'* sloot goed aan bij de ambities uit de strategische koers. De strategische koers 2019-2023 *'Samen ondernemend leren'* bevat drie koersuitspraken:

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

De koersuitspraken en de speerpunten uit de Kwaliteitsagenda sluiten naadloos op elkaar aan. Het sluit eveneens aan bij het uitgangspunt om in de regio samen te werken (co-makership). Het samenwerken doen we op basis van onze kernwaarden: vertrouwen, verbinden en ondernemen. Dit gebeurt volop door onze medewerkers met partners in de regio met en voor onze studenten, voor een sterke regio en een betere wereld.

De Kwaliteitsagenda heeft vier speerpunten en elk speerpunt bevat diverse thema's. Dat ziet er als volgt uit:



De verantwoordelijkheid voor de realisatie van de Kwaliteitsagenda is door het CvB belegd bij de directeuren, onder aansturing van een portefeuillehouder en gefaciliteerd door de coördinator Kwaliteitsagenda. De directeuren sturen als collectief op de realisatie van de beloften, waarbij individuele directeuren (themaregisseurs) verantwoordelijk zijn voor thema's.

De voortgang van de Kwaliteitsagenda wordt drie keer per jaar door de coördinator Kwaliteits-agenda individueel met de themaregisseurs besproken. Daarnaast wordt periodiek de voortgang en werken met de Kwaliteitsagenda met het CvB en op het directieoverleg (DO) besproken. Men ontvangt daarvoor een voortgangsrapportage, vergelijkbaar met bijlage 1a, waarin per belofte de stand van zaken wordt weergegeven en er middels een kleurcodering aan wordt gegeven wat de voortgang van de belofte is. Deze rapportage wordt ook jaarlijks met de Studentenraad (SR), de Ondernemingsraad (OR) en de Raad van Toezicht (RvT) besproken.

Veranderingen t.o.v. 2018: collectief leiderschap, resultaatgericht werken en de coronapandemie

In vergelijking met 2018 is er veel veranderd in het werken met de Kwaliteitsagenda. Het was samen al doende leren en bijsturen. In het leren en bijsturen hebben we de afgelopen jaren meer collectieve verantwoordelijkheid ontwikkeld en zijn we meer resultaatgericht gaan werken. Het collectief leiderschap en resultaatgericht werken hebben we vervolgens geïntegreerd in het werken met strategische speerpunten door onze vernieuwde planning en control cyclus (Alfa-Kompas). Waar we voorheen de Kaderbrief hadden, werken we in Alfa-Kompas sinds 2022 met een Routekaart. In de Routekaart werken we meer resultaatgericht, iets wat we geleerd hebben in de afgelopen jaren mede door de Kwaliteitsagenda. In de Routekaart zijn strategische speerpunten geconcretiseerd in Alfa-college brede doelstellingen en indicatoren. Wat dat betreft heeft de Kwaliteitsagenda een significante bijdrage geleverd aan de ontwikkeling in onze organisatie. Iets waar we trots op zijn!

Andere veranderingen in de afgelopen jaren zijn gerelateerd aan de coronapandemie. De pandemie had direct invloed op het welzijn van onze studenten en medewerkers. Dit hebben we nauwlettend gemonitord. Als school zijn we open gebleven voor studenten in kwetsbare situaties. En nog hebben we aandacht voor studenten die bijv. een achterstand hebben opgelopen of die kampen met welzijns- of motivatieproblemen. Zo werden ook de mogelijkheden van stage lopen beperkt door de coronapandemie. Wij hebben alles in het werk gesteld om de stages (in aangepaste vorm) door te laten gaan of we hebben alternatieven geboden. Een grote verandering was ook het niet fysiek samen mogen zijn. Dat vroeg bijv. om online lessen en andere voorlichtingsactiviteiten. Dit maakt

dat studenten anders zijn voorbereid op hun opleiding in het mbo. De coronapandemie heeft ook indirect invloed bijv. op de veranderde arbeidsmarkt waardoor doorstuderen minder aantrekkelijk is geworden. Deze periode zorgde eveneens voor een positieve invloed doordat we zaken konden versnellen, bijv. op het gebied van digitalisering en flexibilisering. We hebben flink ingezet op maatwerk door flexibilisering, juist in de periode na de pandemie werd het belang ervan steeds duidelijker. Ondanks de coronapandemie hebben we de realisatie van beloften kunnen voortzetten.

Andere veranderingen t.o.v. 2018, zoals de toegenomen individuele aandacht voor begeleiding van studenten, beschrijven we eveneens bij de betrokkenheid van studenten, docenten en partners in de regio in [bijlage 10](#). Daar is ook de betrokkenheid van de SR, OR en RvT beschreven.

Beschrijven

Hier beschrijven we in het kort onze resultaten en benoemen we resultaten waar we bijzonder trots op zijn. Per thema beschrijven wij in [bijlage 10](#) de ontwikkelingen vanaf de beschreven nulsituatie t/m 2022. Ook is per belofte van eind 2022 uitgewerkt wat de mate van realisatie is i.c.m. ingezette maatregelen, geven we bij enkele beloften een verklaring van afwijking en beschrijven we hoe we verder gaan vanaf 2023.

Resultaten

Ondanks de nodige uitdagingen in de afgelopen jaren hebben we 39 van de 45 beloften van eind 2022 gerealiseerd, een resultaat waar we trots op zijn! Wij hebben met deze resultaten samen met partners in de regio doelbewust onze studenten voorbereid op de samenleving van de toekomst, we hebben gewerkt aan een sterke regio en we hebben meer waarde gecreëerd voor een betere wereld.

Er zijn bij de thema's aansluiting havo, doorstroom mbo-mbo, VSV en Maatregelen BPV en werk zes beloften niet volledig gerealiseerd. Daar hebben we gewerkt vanuit de bedoeling van de beloften. Bij alle beloften zijn de oorzaken geanalyseerd en hebben we vervolgens plannen voor gemaakt. Aan deze beloften blijven we werken d.m.v. het continueren van de ingezette plannen (bijv. plan doorstroom mbo-mbo en plan VSV). Desondanks verwachten we niet dat in 2023 alle percentages gehaald zullen worden.

Trots

Zoals beschreven zijn we trots op de doorontwikkeling van collectief leiderschap, resultaat-gericht werken en onze behaalde resultaten van de afgelopen jaren. Ondanks diverse uitdagingen hebben we de beloften (of de bedoeling ervan) gerealiseerd.

Als we kijken naar de thema's dan zijn er drie ontwikkelingen waar we bijzonder trots op zijn. Bij het thema Digital Society stond digitale communicatie in het onderwijs centraal. Dit is in versneld tempo ingevoerd vanwege de coronapandemie. De situatie vroeg om direct handelen waardoor een plan van aanpak niet is geschreven maar we al doende aan het werken en leren waren. Digitalisering is een van onze strategische speerpunten en krijgt op deze manier een vervolg in onze strategie.

Ten tweede zijn we trots op hoe hybride onderwijs is ingebed bij alle opleidingen. Onderwijs dat niet alleen plaatsvindt in de school maar ook op locaties in het werkveld en juist samen met het werkveld. Denk bijv. aan praktijkopdrachten op locaties in het werkveld waar docenten en partners in de regio samen studenten opleiden. Hybride onderwijs is niet meer weg te denken uit ons onderwijs. Het voegt zoveel extra's voor de studenten toe, we kunnen en willen niet meer zonder. Ook de intensieve samenwerking daarbij met zoveel partners in de regio is ontzettend waardevol.

Tot slot zijn wij bijzonder trots op de groei van maatwerkmogelijkheden voor studenten. Door de flexibilisering in instroommomenten, in opleidingsduur en in het kiezen van de inhoud, is er gewerkt aan gelijke kansen voor onze studenten en nog inclusiever onderwijs. Studenten kunnen bijv. zelf hun examenmoment kiezen of kunnen kiezen uit een breed aanbod van keuzedelen. Flexibilisering wordt ook vervolgd in onze strategie d.m.v. het strategische speerpunt Flexibilisering.

Analyseren

Hier beschrijven we een aantal uitdagingen en succesfactoren die maken dat de beloften (of de bedoeling ervan) zijn gerealiseerd.

Succesfactoren

Een succesfactor is bijv. dat we de Kwaliteitsagenda hebben ingevoerd in onze dagelijkse werkzaamheden ('business as usual'), zowel van directeurs, management, docenten en andere medewerkers. Voor ons was het werken met de Kwaliteitsagenda een integrale aanpak. Daardoor zien we dat alle thema's de afgelopen jaren volop de aandacht hebben gehad met als resultaat dat beloften (of de bedoeling ervan) van eind 2020 en 2022 zijn gerealiseerd. We zien dat de themaregisseurs hier een belangrijke rol in spelen. Zij zijn in de afgelopen jaren gegroeid in hun rol en hun thema's door de jaren heen, waardoor er collectief gestuurd is op het realiseren van beloften. Ook het resultaatgericht werken is een succesfactor die daaraan heeft bijgedragen.

Een andere succesfactor is de innovatiekracht van onze medewerkers en de flexibiliteit daarin, mede gefaciliteerd door extra middelen van het CvB, in het bijzonder ten tijde van de coronapandemie. Bijv. toen fysiek ontmoeten (tijdelijk) niet meer mogelijk was, zijn we razendsnel omgeschakeld naar online lessen met studenten en online samenwerken met partners in de regio. Deze innovatiekracht en flexibiliteit zien we bij veel thema's terug, bijv. als het gaat om begeleiding van studenten en het leveren van maatwerk voor elke student. De veranderende context vraagt om continu bijsturen en bijstellen. Dit doen we samen! Zo hebben we alle voorgenomen maatregelen ingezet en de (bedoeling van) beloften gerealiseerd.

Wat we ook zien als succesfactor is de intensieve samenwerking onderling en met partners in de regio. Samen kunnen we inspelen op behoeften van studenten en de regio, daardoor zijn er o.a. ook beloften versneld afgerond. Bijv. bij programma's voor thuiszitters waren we al eerder dan gepland de plannen aan het uitvoeren. Door de efficiënte samenwerking met overheden en partners in de regio was er snel overeenstemming over plannen en konden we aan de slag met elkaar. Die intensieve samenwerking komt terug bij vele thema's en maakt dat er veel ten positieve is veranderd voor onze studenten.

Met o.a. deze succesfactoren samen hebben wij samen doelbewust onze studenten meer gelijke kansen geboden, hen voorbereid op de samenleving van de toekomst, we hebben gewerkt aan een sterke regio en we hebben meer waarde gecreëerd voor een betere wereld.

Uitdagingen en belemmeringen

Hoewel we trots zijn op de behaalde resultaten, kijken we ook naar de beloften die niet volledig zijn gerealiseerd. Mogelijk hebben we bij sommige beloften te hoge verwachtingen gehad in te behalen percentages. Ook waren de percentages beïnvloed door externe factoren. Vooral waren dat de consequenties t.g.v. de coronapandemie. Een groot aantal studenten kreeg te maken of kampt nog met problemen op sociaal gebied, welzijn en motivatie. Daarnaast hebben we de voorlichting anders vormgegeven waardoor niet altijd de juiste keuze voor een opleiding is gemaakt. Door dergelijke redenen stappen studenten over naar een andere opleiding of verlaten de school vroegtijdig. Daarnaast hebben we te maken met studenten die voor het afronden van een opleiding de

arbeidsmarkt instromen zonder diploma i.v.m. de veranderde arbeidsmarkt. Of studenten die daarom na het afronden van hun diploma gelijk gaan werken i.p.v. door te gaan studeren. Dit alles heeft geleid tot verhoogde VSV-cijfers en niet behaalde percentages bij aansluiting havo en doorstroom mbo-mbo.

Ook werken de consequenties van de coronapandemie door bij het thema Maatregelen BPV en werk. Bijv. stageplekken die er niet of minder waren voor Entree en studenten niveau 2 waardoor de tevredenheid niet zo hard is toegenomen als we hadden gewild. Op dergelijke omstandigheden zijn we proactief aan de slag gegaan met maatregelen.

Tevens hadden we de afgelopen jaren te maken met personele krapte. In 2019 hadden we te maken met een onderbezetting bij de themaregisseurs. En in 2020 een tekort aan onderzoekers voor de geplande onderzoeken in 2019-2020 naar doorstroom en VSV. Dit heeft gemaakt dat er in het begin vertraging was bijv. in de onderzoeken en er vertraagd plannen van aanpak geschreven zijn n.a.v. de gedane onderzoeken. Deze zijn allen alsnog opgepakt, geïmplementeerd en worden nog uitgevoerd. Ook een tekort bij HRM maakte dat beleid rondom afspraakbanen niet tijdig is opgepakt.

Het thema Doorlopende leer- en ontwikkelingsaansluiting havo-mbo had de uitdaging om de juiste koers te bepalen om de bedoeling van de belofte te realiseren. Eerst meenden we dat we de scope moesten verbreden naar uitstroom vanaf hbo, omdat havisten alleen een kleine doelgroep is. Maar we zien nu in dat het vooral gaat om een goede overstap naar het mbo voor elke student! Dat doen we vanaf de kennismaking (intake), door het flexibiliseren van onze opleidingen (maatwerk leveren) en de student daar passend in te begeleiden, d.m.v. de visie op Leren, Begeleiden en Waarderen.

Waarderen

Bij Waarderen beschrijven we de zaken waar we tevreden en minder tevreden mee zijn in het werken met de Kwaliteitsagenda in de periode van 2019 t/m 2022.

Tevreden over de voortgang

De waardering die we hier beschrijven is tweërlei: inhoud en proces. Enerzijds waarderen we de voortgang die geboekt is in 2022 bij de beloften. De beloften (of de bedoeling ervan) zijn gerealiseerd voor eind 2020 en eind 2022, dat waarderen we enorm. Ook waarderen we dat we (waar nodig) de bedoeling voor de beloften voor ogen hebben gehouden en zo doende alles op alles hebben gezet om resultaten positief te beïnvloeden.

Tevreden over de verduurzaming

Bovendien zijn vele beloften verduurzaamd in de organisatie, iets wat we bijzonder waarderen. Thema's zijn op een natuurlijke manier opgenomen in onze dagelijkse gang van zaken, zoals ondernemerschap. Ook zijn er thema's en beloften uit de Kwaliteitsagenda die een vervolg hebben gekregen als strategische speerpunt van het Alfa-college: dat gaat over de thema's Duurzaamheid, Vitaliteit, Digitalisering, Flexibilisering en Leven Lang Ontwikkelen.

Tevreden over de organisatie ontwikkeling

Anderzijds waarderen we het werken met de Kwaliteitsagenda over de gehele periode 2019-2022. Het heeft ons nieuwe inzichten gebracht die we meenemen in de komende jaren. We werden ons steeds meer bewust van waar we naar toe wilden met de beloften en hoe we dat wilden bereiken. Zoals het integraal en collectief verantwoordelijk zijn voor portefeuilles door directeuren en daarin van elkaar leren en met elkaar delen, maar ook resultaatgericht (bij)sturen. Ondanks dat er de nodige uitdagingen waren, hebben we wel kunnen waarmaken wat we beloofd hebben. Wij hebben ervoor gekozen om de Kwaliteitsagenda te verweven in onze 'business as usual' en door de jaren heen zien we daar een positief effect van.

Tevreden over de samenwerking

Al deze waardering kan niet zonder de actieve inzet en betrokkenheid van onze medewerkers en partners in de regio. Er wordt enthousiast samengewerkt voor en met studenten. We waarderen enorm ieders inzet! Zonder hen konden de beloften uit de Kwaliteitsagenda niet gerealiseerd worden. De waardering krijgen we eveneens van onze stakeholders. De SR, OR en RvT zijn allen tevreden over de realisatie van beloften van de Kwaliteitsagenda maar ook over de manier waarop er aan de Kwaliteitsagenda is gewerkt. We waarderen alle gesprekken van de afgelopen jaren met onze stakeholders zeer. We zullen onze stakeholders zeker blijven betrekken in het werken met de Werkagenda mbo.

Minder tevreden over deels gerealiseerde beloften

Vanzelfsprekend zijn we minder tevreden over de beloften waar vertraging is opgelopen of waar gestelde percentages niet volledig zijn gerealiseerd. Beloften van eind 2020 die vertraging in de realisatie hadden opgelopen, hebben we alsnog gerealiseerd in 2021 en 2022. Bijv. de visie op Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) had vertraging opgelopen maar is alsnog afgerond en wordt schooljaar 2022-2023 geïmplementeerd. Over de beloften van 2022 die niet volledig zijn gerealiseerd zijn we minder tevreden ondanks onze inspanningen. Want geplande en extra maatregelen zijn uitgevoerd maar door invloed van externe omstandigheden worden niet alle percentages in beloften behaald. Aan beloften die eind 2022 niet volledig zijn gerealiseerd blijven we werken in 2023. Hoe we dat doen staat beschreven in [bijlage 10](#).

Leren

Bij het onderdeel Leren beschrijven we wat we geleerd hebben in de afgelopen jaren in het werken met de Kwaliteitsagenda. Zoals duidelijk mag zijn uit bovenstaande hebben we (bij)geleerd en onszelf continu ontwikkeld en verbeterd. Wat we geleerd hebben delen we in op inhoud en proces. Tot slot blikken we vooruit hoe de inzichten en werkwijzen die we afgelopen jaren door de Kwaliteitsagenda heen hebben opgedaan, in de toekomst blijven gebruiken en versterken.

Proces

Een belangrijk leerpunt is de invulling van de rol van themaregisseur geweest. In 2019 waren de themaregisseurs niet in volle bezetting en de coördinator van de Kwaliteitsagenda was afwezig waardoor we langzaam van start zijn gegaan. In 2020 was elke positie goed ingevuld en ontdekten we dat de rol van themaregisseur vraagt om een actieve houding over de grenzen van de eigen locatie heen. De Kwaliteitsagenda heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van collectief leiderschap op directieniveau. Dit collectief leiderschap bracht ons een gezamenlijke integrale verantwoordelijkheid in het monitoren en sturen op het realiseren van beloften. Dit was nog redelijk nieuw in de organisatie en dat was proberen, leren en weer bijsturen. Ook het projectmatig werken was nog best nieuw in de organisatie en heeft de nodige opstarttijd gekost. Dit bespraken we jaarlijks tijdens een DO. De Kwaliteitsagenda heeft op deze manier significant bijgedragen aan de ontwikkeling van collectief leiderschap en resultaatgericht werken en ook in het besef dat de Kwaliteitsagenda integraal onderdeel is van de strategie of de 'business as usual'.

In 2021 hebben we opnieuw gekeken naar de verdeling van de thema's bij de themaregisseurs i.v.m. wisseling van directeuren. Door thema's nog meer aan te laten sluiten bij expertises en portefeuilles van themaregisseurs, kon de rol van themaregisseur verstevigd worden. Ook ontdekten we dat we nog meer samen willen leren als het gaat om de thema's uit de Kwaliteitsagenda en we niet alleen gericht willen zijn op het realiseren van de beloften. Dat leren hebben we vorm kunnen geven in het DO. We hebben thema's, zoals ondernemerschap, uit de Kwaliteitsagenda inhoudelijk met elkaar besproken en van elkaar geleerd hoe en ieder een thema op een locatie aanpakt. Zo is er bewust van elkaar geleerd de afgelopen jaren en is er meer zicht gekomen op wat er op de locaties gebeurt.

Inhoud

We ontwikkelden in de afgelopen jaren een bredere blik in het kijken naar de achterliggende bedoeling van de beloften. Dit heeft geholpen in het verbreden van de scope van beloften. Bijv. bij het thema aansluiting havo waar we onze aandacht vooral hebben gericht op passende voorlichting en het leveren van maatwerk voor iedere student.

Ook op thema niveau is er geleerd. Het sturen op beloften en het omgaan met de nodige beschreven uitdagingen, maakte dat er continu geleerd en bijgestuurd werd in de thema's. In het bijsturen leerden we dat het thema gelijke kansen een belangrijk thema is. We geven in de periode die voor ons ligt prominent aandacht aan gelijke kansen voor elke student. Wij zijn daar afgelopen jaren extra stappen in gaan zetten, zoals een werkgroep 'Werken voor iedereen' en 'Studeren voor iedereen'. Vanuit de laatste werkgroep is er bijv. de pilot 'Inclusief onderwijs mbo' ontstaan. Jongeren met een licht verstandelijke beperking krijgen op het mbo op maat les en werken samen met studenten van bijv. de opleiding Maatschappelijke zorg/ Verzorgende. We leren hiervan dat we bezig zijn met relevante thema's die aansluiten bij landelijke ontwikkelingen zoals gelijke kansen. Dat thema is ook een van de drie prioriteiten in de Werkagenda mbo ('Het bevorderen van kansengelijkheid').

Toekomst

We gaan door met relevante thema's en onze werkwijze waarbij we de integraliteit tussen strategisch beleid en Werkagenda mbo versterken door prioriteiten uit de Werkagenda mbo integraal onderdeel van de strategische koers te maken. Samen met onze stakeholders hebben we de strategische koers herijkt. Duidelijk is dat samenwerken, het co-makership, nog belangrijker is geworden in de afgelopen jaren. Samen met medewerkers, studenten en partners in de regio. De titel van de nieuwe strategische koers vanaf 2023 is dan ook '*Samen vinden we het uit*'. Met daarbij de volgende koersuitspraken:

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

De monitoring van de voortgang van de strategische koers en Werkagenda mbo gebeurt integraal in de planning en control cyclus Alfa-Kompas. In Alfa-Kompas sturen we m.b.v. stuurinformatie. Wat o.a. voortkomt uit een leerpunt van de afgelopen jaren, om beloften en indicatoren meetbaar, haalbaar en realistisch te formuleren. Door deze werkwijze versterken we de collectieve verantwoordelijkheid van de directeuren, het resultaatgericht werken en brengen we samen prioriteiten aan in onze werkzaamheden. Prioriteiten stellen is iets wat we ook geleerd hebben afgelopen jaren en nemen we mee in Alfa-Kompas.

Afsluitend

Tot slot kunnen we stellen dat de titel van het bestuursakkoord 2018-2022 waarop de Kwaliteitsagenda 2019-2022 is geschreven, '*Trots, vertrouwen en lef*', ook nu de juiste woorden zijn om mee af te sluiten. Terugkijkend zien we dat juist deze woorden de lading dekken als het gaat om onze ontwikkeling als Alfa-college in de afgelopen jaren. Met *vertrouwen* in onszelf en in onze stakeholders zijn we dit traject aangegaan. Er was de nodige portie *lef* voor nodig om buiten de lijntjes te durven kleuren; niet alleen te kijken naar de beloften ansicht maar ook te kijken naar de bedoeling van de beloften. Ook hadden we *lef* nodig om ons als organisatie te ontwikkelen in collectief leiderschap en resultaatgericht werken. Nu afrondend kunnen we stellen dat we *trots* zijn op de behaalde resultaten! We hebben onze (bedoeling van) beloften waargemaakt en ons als organisatie ontwikkeld. De ingezette middelen zijn ten goede gekomen aan innovatief onderwijs, aan gelijke kansen voor elke student en in het bijzonder aan kwetsbare jongeren. Zo bereiden wij doelbewust, samen met partners in de regio, onze studenten voor op de samenleving van de toekomst, hebben we gewerkt aan een sterke regio en hebben wij meer waarde gecreëerd voor een betere wereld. Met *vertrouwen* zien wij de toekomst tegemoet.

2.6.2. Practoraat 'Verschillen waarderen'

Verlenging practoraat Verschillen Waarderen tot april 2026

De opbrengsten van het practoraat 2022:

1. Methode Team inclusief doorontwikkeling: Landstede en MBO Utrecht nemen vanaf 2021 deel aan dit tweejarig project waarbij een team, bestaande uit medewerkers uit alle lagen van de organisatie en een student twee jaar lang kansen en belemmeringen betreffende diversiteit en inclusie identificeren. Zij ontwikkelen en implementeren interventies die de kansen versterken en de belemmeringen oplossen. (in samenwerking met ROC van Twente, Lectoraat Wereldburgerschap en lectoraat Inclusief Education Haagse Hogeschool). In 2022 hebben tweedaagse bijeenkomsten van de teams plaatsgevonden, waren teams aan de slag op hun school en zijn data verzameld voor rapportage in 2023.
2. Methode Caleidoscopisch Kijken naar Complexe Vraagstukken: Bijbehorend boek is gepresenteerd in juni 2022 tijdens het festival Met Andere Ogen. Bijbehorende lezing en workshop zijn op vier mbo-scholen van de federatie gehouden, bij een bijeenkomst van de MBO Raad, bij Diversity Day op Hogeschool Windesheim, bij de bijeenkomst van Stichting School, de Landelijke Practoratendag, Verus Dag en Veiligheid en bij ROC van Amsterdam.
3. Onderzoek en toename kennis over inclusieve schoolpraktijken in het mbo en verbinding met de scholen: docent-onderzoekers en studenten van de lerarenopleiding Windesheim hebben op vijf scholen van de federatie onderzoek gedaan over het thema Diversiteit, Inclusie en Gelijke kansen op school. Onderzocht zijn beleidsdocumenten en vacatureteksten. Docenten en adviseurs zijn bevroegd in hoeverre de visie rondom Diversiteit en Inclusie terug is te zien in hun praktijk. De resultaten zijn samengevat in een artikel dat in 2023 zal verschijnen in Profiel. Aanbeveling voor vervolgonderzoek: onderzoeken hoe aandacht aan levensbeschouwelijke diversiteit vorm kan krijgen in het mbo.
4. Practor heeft geadviseerd bij besturen en Raad van Toezicht bij verschillende scholen van de federatie en bij de herijking kennispunt Gelijke kansen, Diversiteit en Inclusie mbo-raad.
5. Medewerking aan festival met andere Ogen.
6. Samenwerking met VU, Thomas Moore Hogeschool, Auctoraat aan kenniswerkplaats: The Home we Build together: Doel is om onderzoek te verdiepen waardoor de impact van het practoraat op de body of knowledge rondom inclusie in het mbo vergroot wordt.
7. Impact practoraat: Practoraat verzorgde workshops en lezingen: Friese Poort, Alfa-college, Landstede, mbo-raad, Stichting School en Veiligheid, MBO Utrecht, Verus, Vrije Universiteit, Windesheim, ROC van Amsterdam

2.6.3 Lectoraat 'Ondernemen in verandering'

Het lectoraat Ondernemen in Ontwikkeling is een samenwerking tussen Alfa-college en Hanzehogeschool Groningen onder leiding van lector Alexander Grit. Het doel is om door middel van toegepast onderzoek het ondernemende vermogen van individuen/organisaties en het het ondernemerschapsonderwijs te versterken. Het lectoraat maakt daarbij gebruik van een gecombineerde kenniskring bestaande uit mbo/hbo docenten en werkveld. Voor 2022 is afgesproken dat het lectoraat (a) werkt aan de professionalisering van de (ondernemerschap) docent en (b) experimenteert met het versterken van het ondernemend vermogen van studenten in multidisciplinair en multilevel-settingen via participatieve methoden en (c) teams helpt met het inrichten van ondernemend en uitdagend onderwijs.

De professionalisering van de docenten in 2022 heeft plaatsgevonden binnen het kader van O2Lab Noord, een samenwerkingsverband tussen Noordelijke onderwijsinstellingen mbo/hbo, werkgevers via VNO-NCW en de regionale onderwijs hubs op het gebied van het stimuleren van ondernemerschapsonderwijs. Het lectoraat heeft een grote rol gespeeld bij de inhouds-bepaling en uitvoering van de tien dagdelen docentent training. Daarnaast is het lectoraat betrokken bij het organiseren van docent-uitwisselingen en het interactief delen van best practices en kennisbijeenkomsten bij het O2Lab Noord.

Het lectoraat heeft met behulp van docent-onderzoekers met een drietal docententeams van Alfa-college geëxperimenteerd met de inzet van de Kritische Vriend Methode als participatieve methode teneinde het ondernemende gedrag van de studenten te versterken. Door middel van de Kritische Vriend Methode zijn studenten op interactieve manier in contact gekomen met ander mbo/hbo/wo studenten en werkveld op verschillende locaties bij het uitwerken van een vraagstukken. Het idee is dat in 2023 zowel het aantal studenten als de plekken waar met de Kritische Vriend Methode wordt gewerkt fors wordt uitgebreid. Als valorisatie van het onderzoek is in 2022 het werkboek *'Versterk het ondernemend vermogen; De kritische vriend methode als succesfactor'* uitgekomen bij uitgeverij Noordboek naast academische publicaties. Het lectoraat en de kenniskring hebben daarnaast een adviserende rol bij het ontwerpen van de integratie tussen onderwijs en praktijk. In dit kader heeft het lectoraat actief geparticipeerd in vijf initiatieven, waaronder de scholen-uitwisseling 'Wij hebben de Toekomst' van Nationaal Plan Groningen.

2.6.4 VAVO

Leerstrategieën

Vorig jaar hebben we kennisgemaakt met een aantal leerstrategieën. Dit jaar zijn de leerstrategieën voor de vavo leerlingen onderwerp van gesprek tijdens de bijeenkomsten van de leerkrachtgroepen. Daardoor doen we ervaring op en delen we die ervaringen met het team. Leerlingen hebben de uitgewerkte strategieën in de vorm van een bureau-stander gekregen en in verscheidene lessen wordt expliciet gewerkt met dit materiaal. We werken aan verdere ontwikkeling en verdieping van de ervaring met de strategieën.

Verbinding

Het afgelopen jaar heeft een werkgroep 'Verbinding' initiatieven ontplooid om te komen tot meer verbinding tussen leerlingen van het vavo. Een gezamenlijke bowlingavond voor Schakelklas, Voorbereidend Jaar en vavo is georganiseerd. Er zijn meer activiteiten in ontwikkeling.

Alternatieve leerroutes

In 2022 is een alternatieve leerroute opgezet voor leerlingen havo 4 die dreigen vast te lopen. Dit onder de noemer 'Pitstop'. Pitstop is in samenwerking met het Montessori Lyceum, het REA-college, het Samenwerkingsverband Groningen-Stad en het vavo opgezet. Doordat het Montessori Lyceum een andere koers is gaan varen is het niet tot uitvoering gekomen. Op dit moment vindt er overleg plaats tussen REA-college en vavo om na te gaan of er nog tot een aanbod gekomen kan worden.

Met de Erasmusschool zijn er contacten gelegd om havo-onderwijs aan hun leerlingen aan te kunnen bieden. De eerste twee leerlingen van de Erasmusschool volgen dit jaar een vak (Bedrijfseconomie) aan het vavo.

Beroepshavo

In samenspraak met het team Human Technology van het Alfa-college is het idee van een Beroepshavo uitgewerkt. Human Technology en HT gaan gezamenlijk een flexibele mbo route aanbieden die kan leiden tot een mbo-

kwalificatie, een hbo-toegang met keuzedelen bij het vavo of een hbo-toegang met havo certificaten. In het studiejaar 2023-2024 wordt de Beroepshavo aangeboden.

Examenresultaten

Diplomaleerlingen	Geslaagd		Afgewezen	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
VWO	65	94,20%	4	5,80%
HAVO	92	93,90%	6	6,10%
VMBO	11	91,70%	1	8,30%
Totaal	168	93,90%	11	6,10%

Certificaatleerlingen	Vakken		
	Aantal	Gehaald	Percentage
VWO	56	42	75,00%
HAVO	75	57	76,00%
VMBO	23	19	82,60%
Totaal	154	118	76,60%

Onderwijsroute

In 2022 is in samenwerking met de Hanzehogeschool, de RUG en het Drenthe College gewerkt aan het aanbieden van de onderwijsroute voor inburgeraars in het kader van de Wet Inburgering. De voorbereidingen zijn getroffen om in 2023 te komen tot een gezamenlijk opgezet aanbod voor inburgeraars op de verschillende onderdelen van de onderwijsroute.

2.6.5 Educatie en Inburgering

Educatie

Voor educatie geldt, voor zowel de locaties Groningen, Hoogeveen en Hardenberg, dat we een uitgebreid lesaanbod hebben neergezet. Voor Groningen is de uitvoering samen met het Noorderpoort. De realisatie van de aanbesteding is geïmplementeerd. In dit traject is het Alfa-college hoofdaannemer en het Noorderpoort onderaannemer. Concreet betekent dit dat wij de formele trajecten uitvoeren en het Noorderpoort de non-formele trajecten. Elk jaar sluiten tientallen mensen hun educatietraject af met een diploma. Daarnaast hebben we een groot netwerk van taalhuizen in de regio Groningen. We merken dat door samen te werken met andere partijen, de doorstroom van cursisten soepel verloopt. Voor de betrokken gemeenten in onze regio's zijn wij een belangrijke samenwerkingspartner op het gebied van educatie en laaggeletterdheid. Dit komt tot uiting in langdurige rendabele contracten en/of aanbestedingen.

Inburgering

Op de locaties in Groningen, Hardenberg en Hoogeveen wordt intensief samengewerkt op het gebied van inburgering. Samen houden we het keurmerk 'Blik op werk' in stand en zorgen voor een goede afstemming over de uitvoering van uniforme processen. De oude wet inburgering wordt op alle locaties nog uitgevoerd, maar zijn we geleidelijk aan het afbouwen. We zijn er met zijn allen in geslaagd om 2022 af te sluiten met een financieel positief resultaat. De locatie Hardenberg heeft overeenstemming bereikt met de gemeente over het uitvoeren van de

nieuwe wet inburgering; dit betreft de Z-route en de B-1 route. De eerste cursisten zijn inmiddels begonnen met dit traject. De locaties Groningen en Hoogeveen hebben besloten om zich niet in te schrijven op de aanbesteding van deze routes.

Vooruitblik

Onderwijsroute

Voor de Arbeidsmarktregio Groningen en Arbeidsmarktregio Emmen (in totaal 20 gemeenten) hebben we samen met het vavo (zie paragraaf 2.6.4) gedegen lesaanbod voor de onderwijs-route gecreëerd. Dit zijn schakeltrajecten naar mbo niveau 2, 3 en 4, hbo en universiteit. In dit traject zijn wij hoofdaannemer en het Drenthe College onderaannemer. De verwachting is dat we in februari 2023 de eerste groepen zullen kunnen gaan starten.

Overig lesaanbod

Voor de locaties Groningen, Hoogeveen en Hardenberg worden bij verschillende bedrijven of instellingen cursussen aangeboden op locatie. We gaan dit aanbod volgend jaar uitbreiden. Dit jaar hebben we van diverse gemeenten de vraag gekregen om lessen voor Oekraïners te organiseren. De verwachting is dat het aantal groepen in 2023 zal toenemen.

2.6.6 Rijnlandinstituut

Het [Rijnland Instituut](#) is een samenwerkingsverband tussen NHL Stenden hogeschool, 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. Het 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.

Ons doel is om de kansen voor onze studenten en ook de huidige professionals (zittende medewerkers) op de arbeidsmarkt te vergroten door middel van een 360 graden arbeids- en kennismarkt.

Op verzoek van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 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 is medio 2020 een aanbeveling geschreven om de curricula aan weers-zijden van de grens op elkaar te laten aansluiten. In 2022 zijn wij gestart met het ontwikkelen van twee binationale mbo-curricula voor de IT-sector en de detailhandel. In 2023 hebben wij twee binationale mbo-curricula als 'blauwdruk' ontworpen, die ook toepasbaar zijn voor andere Europese grensregio's.

Daarmee versterken wij de grensoverschrijdende samenwerking in onderzoek, onderwijs en ontwikkeling. Wij willen studenten opleiden, die Europees denken, studeren en werken met de juiste euregionale competenties.

Boulevard en Greenwise campus verder tot stand komt.





3. 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 driejaars-gemiddelden voor de bepaling van de normen. In de periode 2019 t/m 2022 zien we dat we voor het jaarresultaat een licht dalende trend constateren op alle niveaus. Wel liggen alle rendementen boven de norm die de inspectie hanteert. Voor het diplomaresultaat zien we een stijgende lijn op niveau 2 en 3 maar een licht dalende ontwikkeling op niveau 4. Ook hier voldoen we op alle niveaus aan de inspectienormen. We voldoen aan de normen op alle niveaus bij het startersresultaat en voldoen, evenals vorige jaren aan de inspectienormen. De uitwerking van deze jaarresultaten, diplomaresultaten en startersresultaten is te vinden in [bijlage 4](#). Tevens worden daar ook de rendementscijfers van de Entree-opleidingen weergegeven.

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

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende driejaarsgemiddelde opbrengsten op de drie indicatoren jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat een indicator. Ook kijken we bij het vaststellen van de risico-opleidingen naar de vsv-cijfers en de student-tevredenheid. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd en gemonitord door de teams met ondersteuning van de adviseurs van O&K.

3.2 Studenttevredenheid

In het strategisch document voor de periode 2019-2023 hebben we bepaald dat we in periodieke waarderingsonderzoeken bij onze deelnemers steeds een ruime voldoende voor de waardering van zowel de opleiding (een 7,2) als de instelling (een 7.0) willen behalen. In 2020 en 2022 hebben we in de landelijke JOB-monitor geparticipeerd. In 2021 hebben we zelf op verschillende momenten onze studenten bevraagd op hun ervaringen met afstandsleren. Uit deze enquêtes kwam o.a. naar voren dat de studenten minder positief stonden tegenover aspecten rondom het afstandsleren. Ze vinden dat ze bij het afstandsleren niet zo veel leren als op school.

In 2020 is de vragenlijst volledig herzien. Niet alleen is de enquête drastisch ingekort; ook de vraagformulering, clusterindeling en antwoordschalen zijn grondig herzien. Hierdoor is het alleen mogelijk (m.u.v. de responscijfers en de rapportcijfers voor de opleiding en de instelling) de antwoorden van 2020 met die van 2022 te vergelijken.

De rapportcijfers voor het Alfa-college van de JOB 2020 en 2022 zijn als volgt:

>> Rapportcijfer opleiding: 6,9 (JOB 2020: 6,9)

>> Rapportcijfer instelling: 6,8 (JOB 2020: 6,9)

De uitgesplitste rapportcijfers voor de diverse locaties en de responscijfers in % worden in onderstaande twee tabellen weergegeven. Ook worden in de tabellen de rapportcijfers en het responspercentage van de JOB 2020 weergegeven.

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

Respons en cijfers JOB, regio Groningen

	Boumaboulevard		Kardinge		Kluiverboom		Admiraal	
	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022
% respons	62%	50%	61%	64%	62%	53%	58%	55%
cijfer opleiding	6,6	6,6	7,0	6,8	7,0	6,9	6,9	6,8
cijfer instelling	6,6	6,6	7,1	6,9	6,9	6,9	6,7	6,7

Respons en cijfers JOB, regio Hoogeveen-Hardenberg

	Hoogeveen		Hardenberg		Alfa-college	
	2020	2022	2020	2022	2020	2022
% respons	61%	60%	67%	62%	62%	55%
cijfer opleiding	7,1	7,2	7,0	7,0	6,9	6,9
cijfer instelling	6,7	6,9	6,9	7,0	6,8	6,8

Twee locaties halen het streefcijfer 7,2 als rapportcijfer voor de opleiding: Stroom en Voltastraat in Hoogeveen. In 2022 halen we het streefcijfer voor het rapportcijfer voor de instelling op de locaties Stroom in Hoogeveen, het RTC en Parkweg 1 in Hardenberg en de locatie Salland. Voor de JOB 2020 hebben we voor de respons een streefcijfer van 70% bepaald. Op geen enkele locatie, m.u.v. het RTC in Hardenberg, is dit streefcijfer behaald. Naast de rapportcijfers die het Alfa-college van zijn deelnemers heeft gekregen, hebben onze deelnemers op clusters van vragen hun mening kunnen geven op een 5-puntsschaal. In onderstaande tabel worden de resultaten op locatieniveau weergegeven.

Tabel clusterscores JOB2022

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

Waar vragen rondom onderwijs, begeleiding en informatie in 2018 meestal een 3,5 of hoger scoorden, moesten we in 2020 helaas constateren dat deze clusters nog steeds niet echt goed scoren. In 2022 zien we weer een lichte stijging op een aantal locaties. Ook het cluster met vragen rondom lesmateriaal laat, t.o.v. de JOB 2020, geen verbetering zien. We moeten met deze zaken in onze opleidingen duidelijk aan de slag. Het cluster met vragen rondom de stage is in dit onderzoek in twee onderdelen gesplitst: een deel met vragen die de waardering rondom schoolactiviteiten betreft en een deel dat de begeleiding vanuit het stagebedrijf betreft. Ernstig om te zien is dat de vragen die zich rondom de school afspelen (begeleiding, voorbereiding etc.), evenals in het vorige onderzoek, niet erg positief zijn! Studenten BOL en BBL zijn daarentegen erg tevreden over de begeleiding door hun leerbedrijven!

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

De klachtencommissie heeft in 2022 twee klachten ontvangen. Eén klacht is door de commissie in behandeling genomen. In deze klacht stelde de klager dat sprake was van grensoverschrijdend gedrag. Het ervaren grensoverschrijdend gedrag was deels te herleiden tot onduidelijkheid in de communicatie tussen beide partijen. De klacht is daarom deels gegrond verklaard. De andere klacht is niet-ontvankelijk verklaard, omdat een andere voorliggende rechtsgang al was opgestart.

3.3 Passend onderwijs

Alle studenten kunnen het onderwijs volgen dat bij hen past. Dat is de visie op passend onderwijs van het Alfa-college. Dit betekent dat wij hen onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een passend ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten 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 bieden de student ruimte en verantwoordelijkheid in een veilige omgeving gecoacht door de studieloopbaanbegeleider. 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 studieloopbaan-begeleider gaat voor een duurzame relatie via persoonlijke aandacht en een vriendelijke benadering. De studieloopbaanbegeleider 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 studieloopbaanbegeleiders in handelingsbekwaamheid op studieloopbaan-begeleiding.

Organisatie en inrichting van passend onderwijs

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

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere basisbegeleiding naar ondersteunende basisbegeleiding en intensieve extra begeleiding en maatwerk. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie aangeboden wordt. In het kader van passend onderwijzen groeit de reguliere basisbegeleiding en nemen de ondersteunende basis-begeleiding en de intensieve extra begeleiding een kleiner aandeel in het ondersteunings-aanbod in.

De ondersteuningsbehoefte wordt zoveel mogelijk tijdens de kennismakingsprocedure bepaald, maar kan ook tijdens de studieloopbaan worden bijgesteld of bepaald. We onderscheiden zes typen ondersteuning. Ondersteuning op gebied van: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel en psychisch, verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek. Het afgelopen studiejaar zijn er meerdere initiatieven ontwikkeld om studenten in een kwetsbare positie extra te begeleiden bij de beroepspraktijkvorming en in de overgang naar de arbeidsmarkt.

Documenten begeleiding en passend onderwijs

Rond begeleiding kennen we een aantal documenten die de organisatie van passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Dit beleidsdocument wordt herschreven in verband met de in 2022 vastgestelde visie op Leren, begeleiden en waarderen.

De mogelijkheden voor begeleiding zijn beschreven in de 'Visie op loopbaan: Samen studenten leren stappen zetten' en in het 'Ondersteuningsprofiel passend onderwijs Alfa-college'. De huidige beleidsdocumenten zijn te vinden op de interne site van het Alfa-college. De dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg zorgt voor de borging van de documenten. Tevens zijn de mogelijkheden voor ondersteuning omschreven op onze website. Aspirant-studenten en hun ouders kunnen via de website een idee krijgen van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college.

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

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

Samenwerken in de regio

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

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

Mbo-scholen zijn geen lid van de regionale samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs. Wel geldt vanaf 1 januari 2019 de wettelijke verplichting voor mbo-scholen zich aan te sluiten bij het [OOGO](#), op overeenstemming gericht overleg met gemeenten en samenwerkings-verbanden passend onderwijs voor het voortgezet onderwijs. Wij nemen deel aan het OOGO.

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

Tot slot gaat het Alfa-college met de ondertekening van de intentieverklaring VN-verdrag Handicap samenwerken en kennis delen binnen de landelijke werkgroep VN-verdrag mbo gefaciliteerd door ECIO.

3.4 Keuzedelen

Het project rondom de keuzedelen is afgerond in januari en overgegaan in procesregie, waarbij een centrale procesregiegroep schakelt met coördinatoren keuzedelen op de locaties. De procesregiegroep wordt gevormd door de procesregisseur, een beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteitszorg, een functioneel specialist en een toetsboombouwer van het Student Service Centre. Vanuit procesregie wordt gestuurd en gemonitord op de uitvoering van het keuzedelenproces op en door locaties. Het delen van kennis en ervaringen tussen locaties wordt georganiseerd door de procesregiegroep in bijeenkomsten voor coördinatoren keuzedelen. Mogelijke knelpunten worden gedeeld en waar nodig worden verbeteringen gerealiseerd.

Op de locaties zijn de keuzedelen volgens de centraal vastgestelde visie en vastgesteld beleid uitgevoerd. Een van de zes locaties had meer ondersteuning nodig vanuit de procesregiegroep in de voorbereidingen op de uitvoering. Vanuit een evaluatie gaan zij begin 2023 opnieuw kijken naar hun keuzes aangaande keuzedelen, opdat hun organisatie en uitvoering soepeler zal verlopen.

Het is heel mooi dat locaties op basis van een werkend systeem, waarbij studenten zelf hun keuzedelen kiezen, een breed aanbod voor studenten kunnen realiseren. Wel zien we vanuit de procesregiegroep een aantal aandachts- en verbeterpunten die we deels in 2022 hebben opgepakt. Daarnaast is de wens om (stuur)informatie over aanbod en gekozen keuzedelen (kwantitatieve data) te ontsluiten in ons bedrijfsinformatieloket.

In het najaar van 2022 is vanuit de procesregiegroep een lijstje met aandachtspunten voor schooljaar 2022-2023 opgesteld om te realiseren. Een paar aandachtspunten zijn bedoeld om het proces rondom keuzedelen te verbeteren op specifieke punten, o.a. het duidelijker positioneren van de vaststelling van de examenplannen voor keuzedelen door de examen-commissie binnen het proces.

3.5 Aanpassingen mbo-opleidingenaanbod

Het Alfa-college kent een procedure voor het starten en stoppen van mbo-opleidingen. Deze procedure is in 2022 geactualiseerd en opnieuw vastgesteld. Uitgangspunt is dat de aange-boden opleidingen relevant zijn voor student en voor regio en dat ons totale opleidingen-aanbod breed, doelmatig en geprofileerd is. Voorafgaand aan de besluitvorming stemmen de directeuren het starten of stoppen van opleidingen af met de omliggende mbo's. Bestuurlijke afstemming vindt plaats in het noordelijk mbo overleg.

In deze paragraaf vindt u een overzicht per regio van de opleidingen die per 1 augustus 2022 gestart zijn. In 2022 zijn geen opleidingen gestopt.

Regio's Hardenberg en Hoogeveen

Op onze locatie in Hardenberg zijn we gestart met de BBL-opleiding Zelfstandig medewerker leisure & hospitality (25648). Voor de BOL-opleiding Zelfstandig werkend kok (25182) zijn nog geen studenten ingeschreven. Het is de verwachting dat in het lopend schooljaar studenten overstappen vanuit de BBL, die al wordt aangeboden in Hardenberg. Beide opleidingen dragen bij aan de ontwikkeling van de locatie Hardenberg als School voor Hospitality.

Daarnaast is in de regio Hardenberg in samenwerking met de regio Hoogeveen de BBL-opleiding Transport en logistiek gestart (25777). In schooljaar 2023 start ook de BOL variant.

In Hoogeveen zijn verder de BBL-opleidingen Assistent mobiliteitsbranche (25255) en Onderwijsassistent/ Interculturele opvoedcoach (25698) en de BOL-opleidingen Constructie-medewerker (25291) en Monteur werktuigbouwkundige installaties (25350) gestart. De opleidingen voor Constructiemedewerker en Monteur werktuigbouwkundige installaties zijn vooral bedoeld als afstroomoptie. Tot slot werden in Hoogeveen tijdens het schooljaar 22-23 de BOL-opleidingen Mechatronica en Commercieel medewerker tijdelijk als terugvaloptie aangeboden voor studenten die, mede als gevolg van corona, niveau 4 niet aankunnen.

Regio Groningen

Op de locatie Boumaboulevard is gestart met het aanbieden van de Entree en niveau 2 BBL-opleidingen Assistent verkoop, Assistent logistiek, Verkoper en Logistiek medewerker. Hiermee komen we tegemoet aan de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Op de locatie Kluisboom is de niveau 3 opleiding Medewerker facilitaire dienstverlening gestart. Met deze opleiding creëren we een bredere aanbod voor onze studenten, zodat zij binnen het Alfa-college kunnen doorstromen van niveau 2 t/m 4.

Gestart per 1 augustus 2022

regio	crebonr.	leerweg	niveau	opleiding
Groningen 2	25167	BBL	2	Verkoper
Groningen 2	25371	BBL	2	Logistiek medewerker
Groningen 2	25257	BBL	1	Assistent verkoop
Groningen 2	25254	BBL	1	assistent logistiek
Groningen 4	25609	BOL	3	medewerker facilitaire dienstverlening
Hardenberg/ Hoozevee	25777	BBL	4	transport en logistiek
Hardenberg	25648	BBL	3	zelfstandig medewerker leisure & hospitality
Hardenberg	25182	BOL	3	zelfstandig werkend kok (deze opleiding wordt in Hardenberg al in de BBL aangeboden)
Hoozevee	25255	BBL	1	assistent mobiliteitsbranche
Hoozevee	25291	BOL	2	constructiemedewerker
Hoozevee	25350	BOL	2	monteur werktuigbouwkundige installaties
Hoozevee	25698	BBL	4	onderwijsassistent/ interculturele (opvoed) coach
Hoozevee	25340	BOL	3	Mechatronica (tijdelijk t/m schooljaar 22-23 als terugvaloptie)
Hoozevee	25134	BOL	3	commercieel medewerker (tijdelijk t/m schooljaar 22-23 als terugvaloptie)

3.6 Kwaliteit onderwijs en examinering

3.6.1 Kwaliteitsborging

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

3.6.2 Inspectie van het Onderwijs

Minstens één keer in de vier jaar onderzoekt de Inspectie van het Onderwijs ieder bestuur in Nederland. De Inspectie van het Onderwijs (hierna te noemen inspectie) heeft in 2022 een onderzoek bij ons uitgevoerd. Uitgangspunt in dit Onderzoekskader is het bestuursgerichte toezicht.

In de prestatie- en risicoanalyse van het Alfa-college voorafgaand aan het vierjaarlijks onderzoek blijkt dat de instelling het, in de vergelijking met mbo-instellingen (benchmark), het goed doet. De kwaliteit van de opleidingen laat een stabiel beeld zien ten aanzien van kwaliteitsborging, financiën, signalen, binding in en met de regio en de behaalde onderwijsresultaten. Daardoor is de intensiteit van het vierjaarlijks onderzoek beperkt gebleven.

De inspectie heeft vijf opleidingen onderzocht voor de verificatie van de sturing van het bestuur. Daarbij zijn een beperkt aantal standaarden onderzocht. Dit vierjaarlijks onderzoek heeft zowel online als fysiek plaatsgevonden. Op verzoek van ons is de opleiding Doktersassistent(e) voorgedragen voor een mogelijke waardering Goed. Voor het onderzoek en de beoordeling van de opleiding Doktersassistent(e) is een afzonderlijk rapport gemaakt.

De inspectie concludeert het volgende: het bestuur van het Alfa-college waarborgt de kwaliteit van de opleidingen en zorgt voor een deugdelijk financieel beheer. Het bestuur is op de hoogte van de resultaten bij de opleidingen en hanteert een eigen norm voor het onderscheiden van de risico's. De inspectie constateert een effectieve aansturing van de organisatie, waarbij de onderwijskwaliteit nauwgezet wordt gevolgd en bovendien leidt tot een uitdagend onderwijs- en ontwikkelingsklimaat. Docententeams krijgen de ruimte om verantwoordelijkheid te dragen en we zien een voortdurende dialoog met studenten en interne- en externe partners. Het leidt tot een besturingsvisie van continu verbeteren en ruimte voor verbetering, toezicht aan de voorkant waarbij het bestuur het initiatief neemt en onderwijsteams worden uitgenodigd deel te nemen aan de dialoog. De organisatie kent een passende organisatieontwikkeling met aandacht voor visierijk onderwijs, slagvaardigheid, verantwoordelijkheid en strategisch inzicht met veel aandacht voor gedrag en cultuur en focus op resultaat. Het bestuur gaat dilemma's niet uit de weg en wil vooruit kijken, zodat kengetallen stuurgetallen worden.

Wel constateert de inspectie dat de controle op de schoolkosten en vrijwillige bijdrage beter moet. De inspectie ziet te grote verschillen tussen de opleidingen in de hoogte van de schoolkosten. Eveneens constateert de inspectie dat de specificatie van de kosten duidelijker moet. Sommige kosten worden onterecht in rekening gebracht, omdat daar Rijksbesteding voor bestaat.

Verder vraagt de inspectie aandacht voor opleidingen die langdurig onvoldoende onderwijsresultaten hebben. De analyse van die opleidingen is overigens al scherp. De inspectie constateert dat een aantal veranderingen in het onderwijsprogramma, de structuur van de opleidingen, een duidelijke onderwijsvisie en/of een effectief leerklimaat kunnen bijdragen aan een effect dat nodig is om de onderwijsresultaten positief te beïnvloeden.

De wettelijke bepalingen over de schoolkosten zijn in een vervolgonderzoek opnieuw onderzocht. Dit onderzoek is in 2022 afgerond. In een gesprek over de uitkomsten van dit onderzoek heeft de inspectie geconstateerd dat de controle op de schoolkosten en vrijwillige bijdrage nu prima geregeld is.

In het onderzoek van de inspectie naar de beoordeling 'goed' bij de Doktersassistenten constateert de inspectie dat het onderwijsaanbod van de opleiding Doktersassistent(e) flexibel, gevarieerd en afwisselend is. Het programma biedt mogelijkheden tot versnellen en vertragen en biedt structuur. Het docententeam biedt studenten een passende begeleiding. Het pedagogisch-didactisch handelen is van hoog niveau. De begeleiding in de beroepspraktijk is van hoge kwaliteit. De leeromgeving is veilig. Het onderwijsteam heeft aandacht voor de onderwijsresultaten. De interne dialoog en de dialoog met het werkveld is doeltreffend. De kwaliteitscultuur van het onderwijsteam is dik in orde. De evaluatie van de opleiding over het continu verbeteren gaat goed.

Evenals bij de overige onderzochte opleidingen concludeert de inspectie dat de schoolkosten niet voldoen aan de wettelijke vereisten (zie ook hierboven) en constateert de inspectie dat de borging van de examens beter moet. Door deze twee onvolkomenheden heeft de inspectie de opleiding met een ruime voldoende beoordeeld. Voor de borging van de examens krijgt het Alfa-college een herstelopdracht. Deze zal in 2023 zijn uitgevoerd en afgerond.

Naast bovengenoemde onderzoeken heeft het Alfa-college geparticipeerd in de verlengde pilot 'Jaargespreek' waarin een gesprek wordt gevoerd tussen Raad van Toezicht, College van Bestuur en de inspectie. Tijdens dit tripartiete overleg zijn in 2022 gedachten gewisseld over toekomst-gericht duurzaam onderwijs (contextrijk leren en gezamenlijke verantwoordelijkheid). Ook het onderwerp uitval van studenten is aan de orde geweest.

3.6.3 Interne audits

Het Alfa-college zet interne audits in als instrument om de besturingsfilosofie aangaande 'continu verbeteren' te realiseren en om aanvullende zekerheid te verkrijgen over de kwaliteit van het onderwijs. Het onderzoekskader 2021 voor het toezicht op het middelbaar beroepsonderwijs wordt gebruikt als leidraad, waarbij de nadruk ligt op het waarderen van audits. We werken samen met vijf andere roc's in het samenwerkingsverband 'De Kloostergroep'. In dit verband delen de instellingen ervaringen en ontwikkelingen op het gebied van audits met elkaar en wordt jaarlijks een scholingsdag georganiseerd. Daarnaast worden vanuit dit samenwerkingsverband bij interne audits auditoren uitgewisseld. Dit komt ten goede aan de onafhankelijkheid en betrouwbaarheid van de interne audits.

Voor het schooljaar 2021-2022 hadden we zeventien interne audits ingepland. Hiervan zijn er veertien uitgevoerd, bij diverse opleidingen op verschillende locaties. Een klein deel is geannuleerd als gevolg van een situatie die is ontstaan in relatie tot het coronavirus. Vanwege de situatie in relatie tot corona hebben we opleidingen de keuze voorgelegd om een rapportage te krijgen met of zonder een beoordeling op basis van het waarderingskader. Acht opleidingen hebben gekozen voor een rapportage met een beoordeling.

Bevindingen

Op de kwaliteitsgebieden onderwijsproces en veiligheid en schoolklimaat zijn alle beoordeelde opleidingen gekwalificeerd als (minimaal) voldoende. De onderwijsresultaten zijn bij de meeste opleidingen beoordeeld als voldoende; bij drie opleidingen is het studiesucces benoemd als verbeterpunt. Voor het kwaliteitsgebied sturen, kwaliteitszorg en ambitie is vastgesteld dat het merendeel van de opleidingen voldoet aan de eisen en dat er bij twee opleidingen verbeteringen noodzakelijk zijn. Geconstateerde verbeterpunten zijn het formuleren van een gedragen visie met ambities en doelen, het beter laten aansluiten van de opleiding bij de praktijk en het toepassen van een kwaliteitszorgsysteem. We hebben daarnaast diverse 'goodpractices' van de onderzochte opleidingen opgetekend en gedeeld met de andere opleidingen.

We kijken met tevredenheid terug op veertien waardevolle interne audits. Ingeplande interne audits die niet uitgevoerd zijn, zullen worden doorgeschoven naar het volgende schooljaar. We hebben verder besloten om in het vervolg alle rapportages weer te voorzien van een beoordeling. Tot slot, we zullen de interne auditfunctie komend schooljaar evalueren.

3.6.4 Examinering

In 2022 is de nieuwe en onafhankelijke examenorganisatie operationeel. Deze bestaat uit een centrale examencommissie (CEC), zes locatie-examencommissies (LEC) en de examen-commissie Taal & rekenen (T&R).

De CEC ziet toe op de onafhankelijkheid en deskundigheid van de uitvoerende examen-commissies en stelt organisatie brede kwaliteitsdoelen met betrekking tot de examinering op. Per locatie is een LEC actief die de wettelijke taken met betrekking tot de examinering uitvoert in de context van de organisatie brede kwaliteitsdoelen. De examencommissie T&R is verantwoordelijk voor het vaststellen van de examens met betrekking tot taal en rekenen.

Het toezicht van de examencommissies is gericht op mbo-opleidingen, derde leerwegtrajecten en formele educatie.

De leden van de examencommissies en hun benoemingstermijn staan vermeld op de SharePointsite 'Examinering' van het Alfa-college. Deze gegevens zijn toegankelijk voor alle medewerkers van het Alfa-college. Alle leden worden op basis van hun deskundigheid en objectiviteit benoemd door het bevoegd gezag overeenkomstig Artikel 7.4.5 'Instelling, benoeming en samenstelling examencommissie' van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Het proces en de eisen die aan de leden van de commissies worden gesteld, zijn uitgewerkt op de site 'Examinering'

van het Alfa-college. De CEC bestaat uit een directeur bedrijfsvoering, een regiodirecteur, de centrale beleidsadviseur examinering en een externe beleidsadviseur examinering. De LEC bestaat uit docenten uit een aantal teams, een secretaris uit de dienst Onderwijs & Kwaliteit en een lid namens de beroepspraktijk. De examencommissie T&R bestaat uit docenten uit een aantal teams en een secretaris uit de dienst Onderwijs & Kwaliteit. Daarmee is de deskundigheid en objectiviteit van de leden geborgd.

De herijking van de doelen van examinering stonden in 2022 centraal:

1. Betere borging van de kwaliteit van de examenorganisatie, o.a. door het centreren van kennis, scholing, betere facilitering in tijd voor de leden van de LEC, nieuwe functie examensecretaris en SSC.
2. Onafhankelijkheid examineren vergroten, o.a. door onafhankelijkheid van de lijnorganisatie, versterken checks & balances.
3. Hogere transparantie (deels), o.a. door heldere taakomschrijvingen, (beperkte) automatisering van processen.
4. Eenduidiger proces, o.a. door werken vanuit gestandaardiseerde workflows en processturing en examensecretaris per locatie.
5. Eenvoudiger proces, o.a. door heldere taken team en examenorganisatie en vermindering van handelingen.

De centrale examencommissie heeft daar drie doelen aan toegevoegd:

1. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden beleggen bij de mensen die erover gaan. Dit doen we door een scheiding van de kaders waar de CEC/CvB over gaat en de invulling waar de LEC's en SSC over gaan.
2. Rolduidelijkheid en rolzekerheid bevorderen in de examenorganisatie en onderwijsorganisatie.
3. Professionalisering van examencommissies.

Om te onderzoeken of de realisatie van de beoogde doelen een merkbaar kwalitatief effect hebben in de organisatie, is in het najaar van 2022 een interne audit uitgevoerd, waarvan het rapport in 2023 wordt opgeleverd. De centrale examencommissie zal in 2023 kwaliteitsdoelen rondom examinering formuleren die voor langere tijd een stip op de horizon zetten.

In 2022 zijn meerdere scholingen uitgevoerd door bureau ICE om, zowel het basisniveau voor de examencommissie te borgen, als een verdiepingsslag te realiseren op de kennis die benodigd is voor de uitvoering van de wettelijke taken en de organisatie brede doelstellingen, zoals onder meer neergelegd in de visie op leren, begeleiden en waarderen. De jaarverslagen van 2021 en de jaarplannen van 2022 van de LEC's hebben nog niet de kwalitatieve en inhoudelijke kenmerken om van sturende instrumenten te spreken. Dit doel wordt in 2023 nagestreefd.

Er zijn in totaal 12 klachten bij de LEC's ingediend. De klachten gingen over 'niet toegekende vrijstellingen' en over de 'beoordeling van een examen'. De LEC's hebben de klachten conform het proces afhandelen klachten en bezwaren afgehandeld. Er is in totaal 10 keer sprake van onregelmatigheden, waarbij in vier gevallen fraude is geconstateerd (plagiaat, spieken en gebruik van hulpmiddelen die niet zijn toegestaan). In de overige gevallen gaat het om (ver)storingen in het examenproces en onduidelijkheden in de procedures rondom de examens.

Er is een begin gemaakt met het vereenvoudigen van processen en procedures. De procesregiegroep examinering speelt hierin een belangrijke rol. Voor de komende tijd wordt gekeken naar onder meer het proces rondom vrijstellingen, wat ertoe moet leiden dat er minder werk voor studenten en teams aan vast zit, waarbij er minder fouten gemaakt worden en de rechtspositie van de student beter geborgd is, doordat deze de vrijstellingen krijgt die volgens de bepalingen van toepassing zijn. Verscheidene reglementen voor studenten zijn in een begrijpelijker taal opgeschreven en gericht op inclusie. Het proces voor het opstellen van de OER en het diplomaplan is bewerkelijk en

foutgevoelig gebleken. Er is een project gestart voor het digitaliseren van deze onderdelen, zodat de juiste informatie de juiste persoon op tijd bereikt. Dit moet ertoe leiden dat voor zowel de teams als de studenten helder is op welke wijze een diploma van het Alfa-college behaald kan worden.

In het voorjaar van 2022 heeft de onderwijsinspectie 'Borging (BA1)' uit het waarderingskader 'Borging en Afsluiting' met een onvoldoende beoordeeld bij een opleiding op de locatie Hoogeveen. Naar aanleiding hiervan is een verbeterplan opgesteld en conclusies hieruit leiden, waar nodig, tot verbeteracties in de wijze van inzet van en toezicht op exameninstrumenten bij andere opleidingen. De voortgang wordt door de CEC en het CvB bewaakt. Dit leidt ertoe dat er in 2023 sprake is van voldoende kwaliteit.

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 beroep willen aantekenen tegen een oordeel van de examencommissies van de opleiding met betrekking tot een examen of stage. Deze weg is beschikbaar voor zowel studenten in het beroepsonderwijs als vavo-studenten. In 2022 heeft de commissie geen beroepszaken behandeld.

3.7 Afwijking onderwijstijd

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

Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

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

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

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

De Studentenraad heeft in 2022 ingestemd met afwijkingen van de onderwijstijden voor de volgende opleidingen voor het schooljaar 2022-2023:

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

- Verzorgende IG (crebo 25656). Dit betreft een BBL-maatwerktraject voor volwassenen in samenwerking met acht zorginstellingen voor volwassenen die vraaggestuurd is opgezet. Studenten hebben een achtergrond in de zorg, waardoor onderwijs op maat kan worden aangeboden en gerealiseerd en de opleiding in 1 i.p.v. 2 jaar wordt doorlopen.

3.8 Burgerschap en LOB

Visie op Burgerschap

Herijking visie burgerschap Alfa-college 2021-2022

Bij aanvang van het schooljaar 2021 is een proces gestart waarin de visie op Burgerschap samen met een afvaardiging van iedere regio is herijkt. Het College van Bestuur heeft gevraagd om de visie op Burgerschap te visualiseren en uit te werken in richtinggevende uitspraken. De visie geeft aan iedere locatie handvatten om vorm en inhoud te geven aan het hoe.

Op 11 Januari 2022 is de herijkte visie op burgerschap vastgesteld door de directeuren en het College van Bestuur. De titel van de herijkte visie luidt: Samen leren en leven, burgerschap en persoonlijke vorming op het Alfa-college. De visie wordt als katalysator ingezet om burgerschap veel meer te integreren met beroepsgerichte opleidingstrajecten en juist ook 'over' specifieke 'beroepsvorming' heen. Beroepen veranderen en persoonlijke ontwikkeling is van groot belang. Burgerschap moet voortdurend bijdragen aan het gedachtengoed om maatschappelijk succesvol te worden en te blijven.

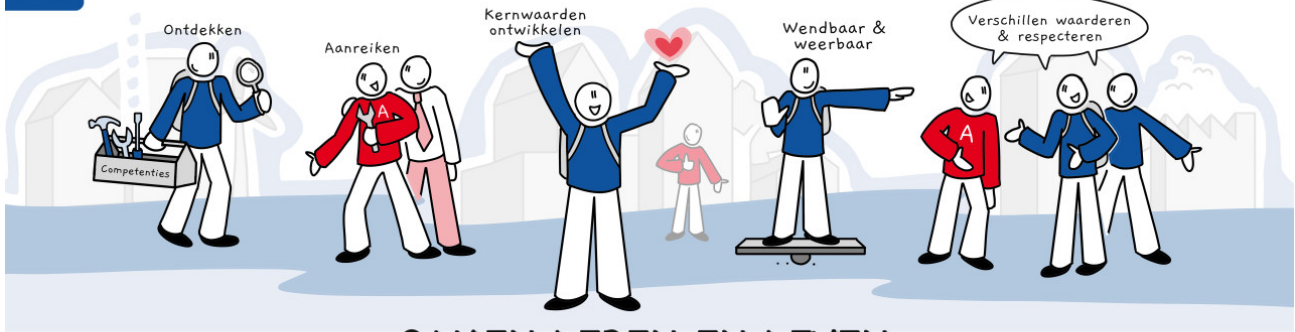
De visie en richtinggevende uitspraken zijn als voorbeeld voor overige mbo-scholen gepubliceerd op [voorbeelden van visies van scholen - Expertisepunt Burgerschap](#).

Op 7 maart 2021 hebben alle locatie van het Alfa-college gepresenteerd op welke manier ze vorm en inhoud gaan geven aan burgerschap op basis van de herijkte visie. Iedere locatie heeft in een verantwoordingsdocument inzichtelijk gemaakt wanneer en op welke wijze een student heeft voldaan aan de inspanningsverplichting ten aanzien van burgerschap.

COMPETENTIES



VISIE



SAMEN LEREN EN LEVEN

Burgerschap en persoonlijke vorming bij het Alfa-college

DIMENSIES



Richtinggevende uitspraken

Samen leren en leven / Burgerschap en persoonlijke vorming bij het Alfa-college

Wij maken burgerschap en persoonlijke vorming mogelijk en zichtbaar door:

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

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

Locatie Groningen

In 2022 hebben wij het burgerschapswerk in de regio Groningen weer volledig op kunnen pakken. Naast “corona herstelwerkzaamheden” zat de vaart en de energie er weer goed in. Van januari tot december hebben er 89 Burgerschapscarrousel-dagen plaatsgevonden en daarnaast een aantal evenementen die niet alleen goed uit de verf zijn gekomen, maar waar wij ook ontzettend trots op zijn.

Na een reeks van bijeenkomsten met de burgerschapsteams uit de verschillende regio's hebben wij in februari de hernieuwde visie op burgerschap vastgesteld.

In de laatste werkplaatsbijeenkomst zijn alle teams aan de slag gegaan om te bedenken hoe wij ons burgerschapsprogramma, wat inmiddels is omgedoopt tot de BurgerschapsBrouwerij, konden uitleggen.

Onder de noemer 'Zo gaan we dat doen!' Hebben wij op 17 maart in de Wolkenfabriek een [videosketch](#) over de BurgerschapsBrouwerij getoond die wij i.s.m. Corien Bögels (vormgever en illustrator) hebben laten maken. De goed bezochte bijeenkomst was zowel fysiek en middels live verbinding te volgen.

In maart hebben onze studenten meegedaan aan het [landelijke Verkiezingsfestival](#) dat wij samen met ProDemos en de Nationale Jeugd Raad (NJR) organiseerden. Het doel van dit festival was om ruim vierhonderd studenten te informeren over de gemeenteraadsverkiezingen van 16 maart en te motiveren te gaan stemmen. Het verkiezingsfestival vond plaats in het FC Groningen stadion, waar in verschillende skyboxen vraaggesprekken met lokale politici plaats vonden. Daarnaast was er een markt opgezet door de jongeren partijen, waar studenten middels opdrachten langs verschillende kramen konden lopen.

Op 11 april waren 150 studenten aanwezig bij het Nationaal Gesprek over Vrijheid. Dit jaar hadden wij in samenwerking met de De Balie en het Forum, Habtamu de Hoop (Tweede Kamerlid PvdA) bereid gevonden om het gesprek over vrijheid aan te gaan. Habtamu vatte vrijheid samen als: “In Nederland kunnen heel veel dingen beter, maar we leven wel in vrijheid.” Hij vindt dat je moet kunnen worden wie je wilt zijn, zonder dat iets je tegenhoudt en je moet kunnen zeggen wat je wilt, maar heeft ook gemerkt dat je als politicus minder vrij bent. Vrijheid is niet overal vanzelfsprekend en gelijk, zelfs niet in Nederland, zoals we tijdens de coronaperiode hebben gemerkt.

Gaandeweg het jaar konden wij nieuwe workshops introduceren met als Thema's: (cyber)pesten, sexting, lachgas, veteranen, gezonde voeding en klimaat. Daarnaast konden we in samenwerking met de vakgroep engels op alle locaties meerdere Engelstalige workshops organiseren met een live verbinding vanuit Ierland. De workshop werd gegeven door Danny Baron samen met een paar van zijn internationale studenten. De workshop genaamd CulturalDiversity gaat over vooroordelen t.a.v. mensen uit een ander land/werelddeel/cultuur, over de voor- of nadelen van European citizenship.

In het kader van 'Burgerschap over de grens' kunnen studenten Burgerschapsactiviteiten ondernemen in het buitenland. Een aantal studenten hebben in het kader van hun stage Madrid bezocht en punten verdient door o.a. mee te doen met een Street-Art-tour en een Bicycle tour. Het bezoeken van Museo del Romanticismo, La casa de la Moneda y Timbre, een flamencoschool en een stadionbezoek van Real Madrid.

In September vond de lancering plaats van de SharePoint Burgerschap Groningen. Op de SharePoint van Burgerschap kunnen studenten en docenten alle informatie m.b.t. burgerschap (ook per vestiging) vinden. Nadia Zedan heeft met haar expertise een waardevolle bijdrage geleverd aan het nieuwe logo en de invulling van de

SharePoint.

Burgerschap Groningen

Start Informatie Burgerschap Locaties Nieuwsberichten Contact Aftelkaarten ... Bewerken

+ Nieuw Details voor de pagina Analyse Gepubliceerd op 23-11-2022 Bewerken

Burgerschap
Samen leren en leven

WAT IS BURGERSCHAP?
Bekijk hier de video →

Wat kan ik kiezen?

Hoe kan ik inschrijven?

Hoeveel punten moet ik halen?

SharePointsite Burgerschap

Met medewerking van de Aletta Jacobs School of Public Health waren op een aantal locaties de Interactieve installatie: 'Schep maar op!' geplaatst. Een leuke, tentoonstelling over voedings-wetenschap. Studenten waren geïnteresseerd door de digitale mogelijkheden om informatie te vergaren.

In samenwerking met UptoUs, Noorderpoort en studenten organiseerden wij op 27 en 28 september ons 1e echte festival op het Suikerunie terrein te Groningen. Het bleek, naast een mooie samenwerking, een succesformule. Het VoorKennisFestival (Festival voor studenten over wat je niet op school leert) was bestemd voor zo'n zeshonderd mbo-studenten van Noorderpoort en Alfa-college, verspreid over 2 dagen. In een gevarieerd programma kregen de studenten workshops, trainingen en inspiratiesessies voorgeschoteld over onderwerpen die ze misschien niet een-twee-drie op school leren. Deze editie van het VoorKennisFestival is onderdeel van de SDG action day en is op basis van de input van studenten zelf vorm-gegeven. Een inspirerend verhaal over ondernemen, je eigen bucketlist maken, meer te weten komen over wat drugs met je lichaam doen, tips krijgen hoe je kunt 'ontstressen', in gesprek gaan met de nachtburgemeester over het nachtleven en ervaren hoe het is om mee te rijden met een ambulance. Het was slechts een greep uit de onderwerpen die tijdens het festival aan bod kwamen en waar de studenten een beetje voorkennis over kregen.

Terugkijkend op het afgelopen jaar, hebben wij als regio team Groningen, mooie stappen gemaakt op weg naar een persoonlijker en flexibeler vormen van Burgerschapsonderwijs. In de BurgerschapsBrouwerij Blijft in Ketel 1. de burgerschapscarrousel draaien. In Ketel 2. kunnen studenten op eigen initiatief inschrijven voor eenmalige jaarlijkse activiteiten, die bekend worden gemaakt in de agenda van de SharePoint site. Daarnaast kunnen studenten zelf activiteiten aandragen die zij willen uitvoeren. In ketel 3. krijgen opleidingsteams de gelegenheid om burgerschapsactiviteiten te ontwikkelen.

Voor het komend schooljaar gaan wij op zoek naar workshops die een relatie hebben met thema's als ondermijning, polarisatie, armoede, digitale bewustwording, vitaliteit en duurzaamheid! De aandacht zal ook uitgaan naar het up-to-date houden van de SharePoint site en het onderhouden van contacten met de teams die in het kader van de BurgerschapsBrouwerij Ketel 3 activiteiten ontwikkelen.

Locatie Hoogeveen

Het jaarverslag van 2021 eindigden we met de woorden: '*Hopelijk biedt 2022 meer kansen om de studenten actief te laten participeren in onze samenleving, oftewel: samen leren(d) leven!*' We nemen je graag mee in vogelvlucht door 2022, in de hoop dit beoogde doel te behalen.

Eindelijk weer een heel jaar (2022) fysiek op school, wat fijn! De kracht van het persoonlijke contact en de ontmoetingen onderling lijken, na corona, belangrijker dan ooit. Met voornamelijk focus op het opbouwen en onderhouden van de relatie met de student, streefden we naar autonomie en competentie.

Lesmethode (2022)

In Hoogeveen werken we vanaf 2022 allemaal met de lesmethode 'De maatschappij dat ben jij' van codenaam Future. Naast het gebruik van de lesmethode sluiten de docenten burgerschap aan bij de opleidingen, waarbij de docent zich richt op burger zijn in het beroep. Kijkend naar de actualiteit, dan kan er ongetwijfeld geconcludeerd worden dat er -net als in het kalenderjaar van 2021- ook dit jaar aan input voor lessen qua actualiteit geen gebrek was. Het jaar 2022 zat vol met hoogte- en dieptepunten. Kortom: ook zonder lesmethode waren de uren burgerschap goed gevuld. Door alle ontwikkelingen van het afgelopen jaar lijkt interesse in het volgen van het nieuws meer dan ooit vanuit de student zelf te komen. De student ervaart in het lesuur burgerschap ruimte en tijd om zijn mening te geven en met anderen het gesprek aan te gaan. Een trend die wij alleen maar kunnen toejuichen.

Deelname debatwedstijd 'Op weg naar het Lagerhuis' (3 maart 2022)

In het voorjaar van 2022 deed het Alfa-college in Hoogeveen opnieuw mee aan de Drentse voorronde van de debatwedstrijd 'Op weg naar het Lagerhuis' van BNN/VARA. Tien enthousiaste eerste- en tweedejaarsstudenten van de Business School hebben zich voor dit programma aangemeld. De jonge debaters hebben zich vol overgave gebogen over prikkelende stellingen. Gelukkig kon het gehele programma weer fysiek aangeboden worden. De voorronde van Drenthe vond plaats in het Provinciehuis in Assen. Onze jonge debaters gingen als enige mbo-school het debat aan met havisten van verschillende Drentse middelbare scholen.

Zo gaan we dat doen? Persoonsvorming en Burgerschap op het Alfa-college (17 maart)

Na het vaststellen van de visie op 'Burgerschap en persoonlijke vorming', hebben we als locatie gewerkt aan de praktische invulling hiervan. Op 17 maart is er een bijeenkomst georganiseerd waarin iedere regio/locatie een presentatie heeft verzorgd; Zo gaan we dat doen! Onder toezien oog en oor van een breed publiek (waaronder een multidisciplinair panel), is 'Persoonsvorming en Burgerschap' in Hoogeveen gepresenteerd. We zijn blij en tevreden met alle positieve reacties.

Burgerschapsdagen naar Amsterdam (7 en 8 december 2022)

De Themadagen, zoals we die kennen van onze locatie Hoogeveen, hebben we ook dit jaar weer geëvalueerd en beoordeeld. Er was behoefte aan vernieuwing in ons aanbod. Focus: de student meer laten participeren in de maatschappij. Ervaren door te doen en samen er op uit gaan, oftewel: samen leren(d) leven. We hebben het volgen van workshops op school (themadagen) ingeruild voor een dag cultuur snuiven in onze hoofdstad (burgerschapsdagen Amsterdam). Op 7 en 8 december zijn we met alle voltijd 1e en 2e jaars studenten naar Amsterdam geweest. We hebben daar het Tropenmuseum bezocht, studenten kregen vrije tijd en we hebben een rondvaart gehad op de Amsterdamse grachten. Terwijl de ene student tijd te kort had in het Tropenmuseum, verwonderden studenten van de bouw zich tijdens de rondvaart over de bouwstijl en de grachtenpanden. Voor sommige studenten was dit de eerste keer Amsterdam, een enorme belevenis. Samen erop uit, heel leerzaam en gezellig!

Armoede conferentie Hoogeveen (9 december 2022)

De gemeente Hoogeveen neemt armoedebestrijding zeer serieus. Op 9 december heeft de gemeente Hoogeveen een armoedeconferentie georganiseerd in de Tamboer in Hoogeveen. Studenten van het Alfa-college zijn benaderd om input aan te leveren hoe armoede nog beter kan worden bestreden in Hoogeveen. Alle eerstejaars klassen van de opleiding Dienstverlening hebben hieraan meegewerkt. Allereerst hebben de studenten 2 lessen gevolgd met betrekking tot armoede.

Onderwerpen die o.a. behandeld zijn tijdens de les:

- Wat is armoede?
- Hoe kun je armoede herkennen?
- Werkende armen/ sociale armoede.
- Wat doet de gemeente Hoogeveen al om armoede te bestrijden?

Na deze lessen hebben de studenten in groepjes tips en tops geformuleerd hoe armoede onder jongeren bestreden kan worden. In de laatste les hebben we alle tips en tops verzameld en een top 2 gemaakt. Deze hebben de studenten verwerkt op een muurkrant. De muurkrant is door een delegatie studenten toegelicht op de armoedeconferentie. Daarnaast hebben de studenten een korte vlog opgenomen waarin de tips en tops werden toegelicht. De lessen hebben we geëvalueerd met de studenten. Een van de zaken die bij elke klas terugkwam was dat men graag meer lessen wil volgen in het omgaan met geld. Wat gebeurt er bijvoorbeeld als men 18 wordt. Terugkijkend blijkt het een onderwerp te zijn wat studenten bezighoudt en waar men zich zorgen over maakt.

Locatie Hardenberg

Van januari t/m augustus zijn we als werkgroep druk geweest met de voorbereidingen op het flexibiliseren van burgerschap Hardenberg. In september zijn we in het nieuwe schooljaar gestart met deze nieuwe manier van werken.

Het Alfa-college in Hardenberg waarborgt dat iedere BOL-student minimaal 40 SBU (Studiebelastinguren) in leerjaar 1 en 2 en 20 SBU in leerjaar 3 en 4 besteedt aan Burgerschap. Dit kan door middel van individuele opdrachten, maar ook groepslessen, excursies, activiteiten etc. Hierbij begeleidt een docent de studenten. Elk team beslist zelf op welke wijze zij dit vorm wil geven, één keer per week een uur of elke 4 weken een dag. Er kan gekozen worden om studenten maximale vrijheid te geven bij het kiezen van opdrachten of juist om eerst klassikaal met groepsopdrachten aan de gang te gaan en verder in de opleiding keuzevrijheid te beïnvloeden. En alle variaties daartussen.

Inrichting: dimensies, thema's, onderwerpen

In Hardenberg zijn de 6 dimensies verdeeld over 8 thema's, die weer verdeeld zijn in tenminste 9 onderwerpen in drie verschillende contexten: "persoonlijk", "het beroep" en "de maatschappij". De student kiest van ieder thema een onderwerp dat aansluit bij zijn interesses. Om dit onderwerp af te ronden kan de student zelf kiezen op welke wijze hij aan de slag gaat met het onderwerp. Hij doet dit passend bij zijn leervoorkeur; hij kan een activiteit uitvoeren, een onderwerp onderzoeken, deelnemen aan een excursie, een documentaire bekijken etc. Het gaat erom dat hij aantoonbaar dat hij zich verdiept heeft in het onderwerp.

Begeleidingsmodel: portfoliogesprek

Iedere 10 weken tijdens een portfoliogesprek, wordt met de student besproken wat de opdracht(en) hem hebben opgeleverd aan kennis, vaardigheden en/of houdingsaspecten. Hiervoor is een begeleidingstool (die ook in Itslearning geplaatst wordt) ontwikkeld, die de coach helpt om te onderzoeken of de student voldaan heeft aan de inspanningsverplichting voor het thema en zo aan kan tonen of de leeruitkomst is behaald.

Voor de BBL geldt dat zij tenminste 16 SBU kunnen verantwoorden, waarbij zij inspanningsverplichting hebben voor de 8 verschillende thema's per schooljaar. De opleidingen beslissen zelf of burgerschap begeleid aangeboden wordt of dat de student dit zelfstandig af gaat ronden.

Actualiteit: lesbief

Naast deze 8 thema's wordt er iedere periode een lesbief aangeboden voor een groep over een actueel onderwerp, dit kan zowel internationaal, nationaal of regionaal zijn. In deze lesbief wordt het kritisch denken en het vormen van persoonlijke kernwaarden op een andere wijze vormgegeven, doordat er sprake is van een groepsopdracht en er dus samengewerkt moet worden. Ook gaat iedere groep minimaal één keer per twee jaar op excursie. Alle onderwijsteams zijn bezocht en geïnformeerd, de verantwoordelijkheid en de uitvoering ligt bij de teams, de vakgroep burgerschap faciliteert de opdrachten, activiteiten en groepslessen.

Deelname Erasmus + traject

Vanuit de werkgroep Burgerschap Hardenberg nemen we deel aan een Erasmus + project. Hierin participeren we met scholen uit Finland, Spanje en Ierland. Doel is om docenten toe te rusten om racisme beter te herkennen op het mbo en daar in de klas mee om te gaan. We delen kennis en ervaringen met elkaar en ontwikkelen nieuwe instrumenten om in te zetten in onze onderwijspraktijk. In 2021 is het project gestart en dit loopt door tot het voorjaar van 2023.

3.9 Veilige school

In het schooljaar 2022 waarin we nog te maken hebben gehad met een gedeeltelijke lockdown, zijn de naweën van corona nog duidelijk voelbaar. Het was voor studenten en medewerkers wennen om weer in groepen te moeten werken. De onrust die dit gaf uitte zich enkele keren in dreigen met fysiek geweld. Deze categorie liet een duidelijke stijging zien ten opzichte van eerdere jaren. De zorg voor medewerkers en studenten is daarom een belangrijk thema geweest, zowel voor wat betreft het facilitaire aspect van inrichting en gezondheid als ook de sociaal-emotionele kant.

Dit jaar hebben we naar aanleiding van de maatschappelijke discussie over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag extra aandacht gegeven aan de mogelijkheden die we medewerkers en studenten kunnen bieden om ervaringen bespreekbaar te maken. We zien dat het aantal meldingen in deze categorie is gestegen ten opzichte van de voorgaande jaren. Deze meldingen zijn door medewerkers of de vertrouwenspersonen met de melder en in sommige gevallen vermeende dader besproken en opgelost. Vergaande maatregelen bleken daarin niet nodig.

Dieptepunt in het afgelopen schooljaar was dat we in korte tijd met twee geweldsincidenten te maken hebben gehad in de nabijheid van locaties van het Alfa-college, waarbij studenten van onze instelling als dader of slachtoffer betrokken waren. Deze incidenten hebben er voor gezorgd dat crisismanagement als thema is opgepakt, met als doel de protocollen te actualiseren.

Week van de veiligheid

Afgelopen jaar is extra aandacht besteed aan wapenbezit onder jongeren. Door deel te nemen aan de landelijke 'week van de veiligheid' en een daaraan gekoppelde wapeninleveractie, is geprobeerd jongeren bewust te maken van het gevaar van het bij zich dragen van een wapen en mogelijk gebruikmaken hiervan. Dat is gedaan in afstemming met gemeente, politie en scholen verbonden aan de beleidsgroep 'Veiligheid op scholen' van de gemeente Groningen.

Crisismanagement

De protocollen die gebruikt worden in geval van een crisis worden geactualiseerd en aangepast naar de hedendaagse behoeften. Dit zal gedaan worden in de vorm van een crisisplan waarin voor de betrokkenen duidelijk is welke rol ze hebben, hoe te handelen en wanneer op te schalen. Uiteraard zal hier een implementatietraject aan vast zitten. Doel is om dit crisisplan en implementatie medio 2023 klaar te hebben.

3.10 Internationalisering

Het jaar 2022 leek wel een jaar waarin alle mobiliteiten die niet konden plaatsvinden in de 2 coronajaren daarvoor, moesten worden ingehaald. Vanaf april startten de buitenlandse activiteiten op en deze zijn tot het eind van het jaar doorgegaan. Het veiligheidsprotocol dat we ingezet hadden tijdens de coronaperiode, is gedeeltelijk gebleven, omdat we dit nu gebruiken voor de algehele veiligheid van alle reizen, zoals het altijd toevoegen van de landenkleur vanuit de [site van het Ministerie van Buitenlandse Zaken](#). Naast de bezoeken in het buitenland zijn toch ook de online-activiteiten in meer of mindere mate gecontinueerd. Dit zullen we ook blijven doen.

Mobiliteit

Zoals boven al genoemd hebben er in 2022 weer veel mobiliteiten plaatsgevonden. Studenten en medewerkers van het Alfa-college kunnen naast een Erasmussubsidie ook gebruikmaken van een bijdrage vanuit het Alfa-college zelf. Naast de reguliere stages voor studenten en bezoeken aan scholen en bedrijven voor medewerkers i.h.k.v. professionalisering, worden meer mobiliteiten gelinkt aan programma's, thema's, opleidingen en regio's binnen het Alfa-college. Hieronder een greep uit de vele voorbeelden waarbij er een link is.

- Voor excellentie hebben twee studenten in de zomervakantie een school in Linz, Oostenrijk, bezocht om daar samen met andere studenten een excellentie-opdracht uit te voeren.
- Docenten en studenten aan de Kluiverboom hebben in samenwerking met een school in Zweden de opleiding Kinderopvang/Onderwijs en Bewegen verder uitgebouwd en de uitwisseling met studenten geïntensiveerd en structureel opgepakt.
- Studenten van de Boumaboulevard hebben meegedaan aan een business-bootcamp in Malaga, waarbij ze Spaans leerden en werkten aan opdrachten van lokale ondernemers, een opdracht die paste bij hun opleiding. Onze eigen docenten begeleidden de studenten.
- Voor burgerschap hebben veel groepen Berlijn en/of Madrid bezocht om daar onderdelen van het burgerschapsprogramma af te ronden. Maar niet alleen fysiek, ook online is er een burgerschap-programma met CIELS, een organisatie in Ierland, uitgevoerd.
- Voor de regio Hoogeveen heeft een groep studenten van de Business-school in Hoogeveen zusterstad Jicin, in Tsjechië, opnieuw bezocht om daar samen met de Tsjechische studenten voor en met het bedrijfsleven opdrachten uit te voeren.
- Studenten en docenten bezochten Monaco om daar samen met anderen uit de hele wereld mee te doen aan de Energy boat challenge. Dit evenement is bedoeld om de creativiteit van de ingenieurs van morgen en de industrie te stimuleren om aandrijvingsmethoden te ontwikkelen waarbij schone energie wordt gebruikt.
- Ook inclusie was en is een belangrijk aandachtspunt: een groep studenten van de opleiding Helpende Zorg Welzijn uit Hardenberg bezocht Berlijn voor verdieping en afronding van het keuzedeel Internationaal 1: bewustzijn (inter-culture) diversiteit. Studenten van de opleiding Entree Dienstverlening en Zorg aan de Kluiverboom waren actief op een camping in Frankrijk.



Bootchallenge, Monaco

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

Tabel binnen EU

Studenten binnen EU				Medewerkers binnen EU			
2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
220	-	43	311	27	-	41	149

Bij het nieuwe Erasmus programma 2021-2027 mogen studenten en medewerkers ook buiten Europa met Erasmus subsidie (m.u.v. de Nederlandse Antillen) stages volgen.

Tabel buiten EU

Studenten buiten EU				Medewerkers buiten EU			
2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
			7				3

Mobiliteit deelnemers en medewerkers binnen en buiten Europa, met een bijdrage van het Alfa-college. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, (stage)begeleiding. Het jaar 2020 is niet meegenomen door het Corona virus.

Tabel mobiliteit

	2019 studenten	2020 studenten	2021 studenten	2022 studenten	2019 medewerkers	2020 medewerkers	2021 medewerkers	2022 medewerkers
Binnen EU	596	-	106	260	171	-	23	100
Buiten EU	39	-	21	65	6	-	4	6
Totaal	635	-	127	325	177	-	27	106

Bronnen: Mobilitytool Erasmus plus Mobility en Budgetuitputting Call 2019-2022/Alfa Connect

Strategisch en operationeel platform Internationalisering

Dit jaar waren er verschillende wisselingen bij het Strategisch platform Internationalisering, zowel bij de zittende opleidingsmanagers als directeuren. De redenen waren pensioen, verandering van locatie of interne verandering in taken. Thema's die o.a. besproken zijn tijdens de overleggen, waren groepsreizen, het ontwikkelen van programma's, protocol buitenland, het nieuwe Erasmusprogramma, de fusie van Friese Poort en Friesland college in relatie tot het Consortium, begroting 2023, doorontwikkeling internationalisering en net zoals als andere jaren zijn de leden geïnformeerd over verschillende Europese strategieën en activiteiten.

Door de enorme aantallen van studenten en medewerkers die vanaf april naar het buitenland wilden, hebben de leden van het Operationeel platform het erg druk gehad met hen te begeleiden naar het buitenland. Tegelijkertijd kregen zij te maken met het nieuwe programma Erasmus 2021-2027. Dit nieuwe programma heeft veel digitale problemen waarop landelijk al veel actie is gezet. In november hebben de leden een bijdrage geleverd om de internationale stagemarkt te organiseren, die helaas toch nog online moest plaatsvinden.

In november vond het jaarlijkse gezamenlijke Strategisch en Operationeel overleg plaats. In het eerste deel van deze bijeenkomst werd stil gestaan bij de begroting van 2023 waarbij de enorme aanvraag en het beschikbare geld een grote spagaat vertoonde. Het tweede deel van de bijeenkomst werd gesproken over hoe internationalisering doorontwikkeld zou kunnen worden op 3 gebieden: Europa en de Europese regio's, verbinding met interne programma's en professionalisering van de medewerker. Bij dit overleg waren ook de collega's met portefeuille Internationalisering van de Dienst Financiën, de Dienst Onderwijs en Kwaliteit en HR, te weten LONT, uitgenodigd.

Innovatieve projecten

Als Alfa-college zijn we betrokken bij verschillende Erasmus projecten. Het project 'Creative minds' bij Techniek Groningen, is feestelijk afgesloten omdat dit project een vervolg was op het Erasmusproject 'Young talents' dat de European Innovation Teaching Award 2022 heeft ontvangen in de categorie 'samenwerken en samen leren, creativiteit en duurzaamheid'. Deze award is een jaarlijks initiatief dat uitstekende onderwijspraktijken binnen het

Erasmus+-programma onder de aandacht brengt en het werk erkent van docenten en hun scholen die betrokken zijn bij Europese samenwerkingsprojecten. Het initiatief werd gelanceerd in 2021 en vestigt de aandacht op innovatieve onderwijs- en leermethoden die inspelen op de nieuwe uitdagingen die een snel evoluerende wereld stelt aan onderwijs en opleiding in heel Europa. Het project 'Business Ambulance' vervolgt de samenwerking met de partners van 'Creative minds'. In dit project worden marketingstrategieën voor creatieve bedrijven onder de loep genomen.

Het Erasmus project 'From a rookie to an expert (REXVET)' is in 2022 afgerond. Modules zijn ontwikkeld voor medewerkers om zich te ontwikkelen op het gebied van internationalisering op verschillende niveaus. De website van het project wordt nu verder doorontwikkeld, specifiek voor het Alfa-college. Het Erasmus project 'Vitality' bij Sport en Bewegen in Groningen is verlengd tot halverwege 2023 door de vertraging die corona veroorzaakt heeft. Er zijn modules ontwikkeld voor vitaliteit en een positieve gezondheid. Ook is Sport en Bewegen betrokken bij een nieuw Erasmusproject genaamd 'Plant-based nutrition and sports. Is that a key for a sustainable future and well-being?' waarbij vitaliteit ook een rol speelt.

Vitaliteit i.h.k.v.plantaardig eten en sport: bij het project 'Inclusion models and resources for VET students in risk of drop out (In Vet)' heeft Alfa-college ervaringen en materialen uitgewisseld met de partners uit Oostenrijk, Roemenië, Italië en Spanje/Baskenland rondom het thema 'voortijdig schoolverlaten'. Op basis van het materiaal worden verschillende toolkits ontwikkeld. Het project 'Tools to prevent Racism' is vanuit Hardenberg gestart. Het doel was om dit project Alfa-breed op te pakken. Dat is gelukt en collega's van de Boumaboulevard en de Kluiverboom zijn aangesloten. Ervaringen worden uitgewisseld met de partners over racisme en gelijkwaardigheid. Het Erasmusproject 'Logistics VET Hub' wordt uitgevoerd door de Logistieke opleidingen in Hoogeveen en Hardenberg. In 2022 is er veel informatie rondom de logistieke activiteiten en innovaties opgevraagd bij de bedrijven in de twee regio's om zicht te krijgen hoe de logistiek zich ontwikkelt. De projectpartners uit Spanje, Portugal, Finland, Estland en Zweden hebben Hoogeveen en Hardenberg in april 2022 bezocht. Ze hebben bedrijven en uiteraard het Alfa-college kunnen bezoeken.

Samenwerking

Alfa-college werkt met landelijke en Europese collega's samen in verschillende samenwerkingsverbanden. Als Alfa-college zijn we lid van [EfVet](#), een samenwerkingsverband van mbo scholen. Dit jaar hebben we als Alfa-college meegedaan aan de thema groep VET 4.0, de ontwikkeling van het mbo-onderwijs voor de komende jaren.

Ook heeft het Alfa-college, met name de leden van het operationeel platform van de Admiraal, dit jaar weer deelgenomen aan de (online) bijeenkomsten van [Innotecs](#). Tijdens deze bijeenkomsten worden techniek-ervaringen uitgewisseld. Het Alfa-college heeft dit jaar een presentatie gegeven over de CoVE-aanvraag (Centres of Vocational Excellence) die dit jaar is ingediend. Er is niet alleen informatie over de inhoud van het project gegeven, maar ook over de meerwaarde en duurzaamheid van deze samenwerking. Het samenwerkingsverband [XarXa](#) heeft er toe geleid dat we samen met andere Xarxa partners het Erasmusproject 'Logistics VET Hub' hebben ingediend en goedgekeurd hebben gekregen. In het samenwerkingsverband Xarxa zitten gemeentes en scholen.

Samenwerking I-CNN en CATCH

De samenwerkingsverbanden I-CNN en CATCH hebben al een lang bestaan. Samen met Landstede en Friese Poort vormt het Alfa-college al jaren het consortium I-CNN. Dit jaar hebben we verschillende overleggen moeten voeren, ook samen met de College van Besturen van de drie roc's, omdat Friese Poort en Friesland College gaan fuseren tot het nieuwe roc Firda. Er is gesproken of de samenwerking door zou kunnen gaan, en zo ja, in welke vorm. Met ook informatie van het Agentschap Nuffic hebben we het besluit kunnen nemen om verder te gaan als I-CNN. Het oude

onderdeel Friese Poort zal onderdeel blijven van I-CNN. Daarnaast is er tijdens het jaarlijkse overleg met de College van Besturen gesproken over samenwerking in de regio's en de Erasmusperikelen van het nieuwe Erasmusprogramma die zich voor doen, niet alleen bij het consortium, maar in heel Nederland en daarbuiten.

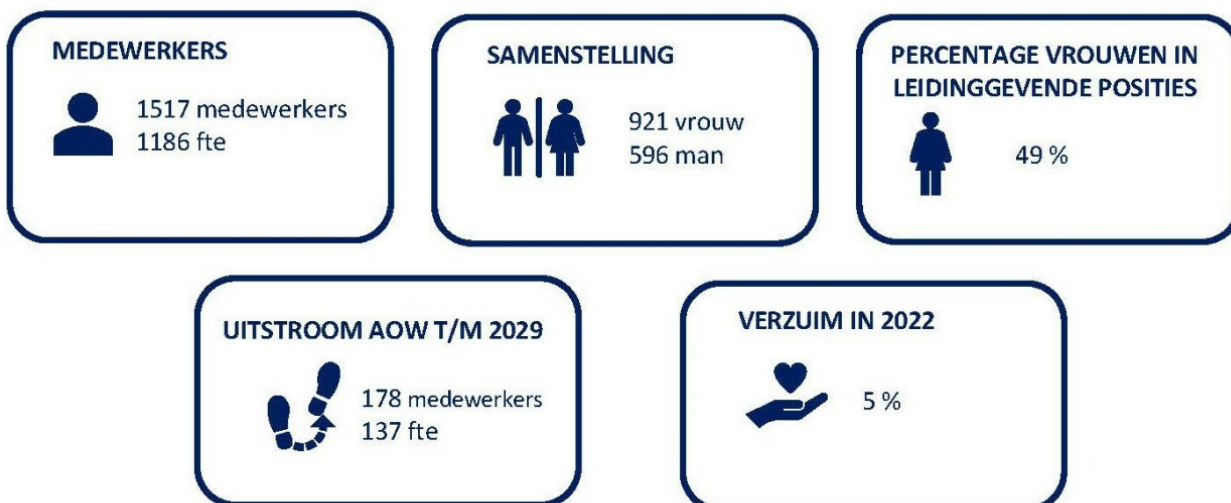
In 2022 heeft I-CNN ook weer een gezamenlijke aanvraag ingediend voor Call 2022. Deze aanvraag is goedgekeurd en heeft geresulteerd dat er een totaalbedrag van € 892.451,- voor het consortium beschikbaar is gesteld. Daarnaast kunnen we als Alfa-college heel blij zijn dat er ook vanuit het College van Bestuur al een aantal jaren een bijdrage van € 285.000,- beschikbaar gesteld wordt voor buitenlandse mobiliteiten. De bijeenkomsten met CATCH, het samenwerkingsverband met Landstede, ROC Amersfoort, ROC Aventus ,ROC de Leijgraaf (nu Koning Willem), ROC Nijmegen en het Da Vinci college waren in 2022 online voor de efficiëntie maar toch ook fysiek, waaronder een tweedaagse. Thema's die dit jaar besproken zijn waren o.a. duurzaamheid, Erasmusdocumentatie, excellentie, Erasmusprojecten, samenwerkingsvormen, disseminatie van Erasmusprojecten, de eerste resultaten van de auditpool (Catch-collega's nemen interne audits bij elkaar af). Daarnaast is er een gezamenlijke reis naar Denemarken georganiseerd i.h.k.v. duurzaamheid.

4. Medewerkers



Medewerkers

Bij het Alfa-college werken ultimo 2022 1517 medewerkers (1186,4 fte) die er dagelijks, met hart en ziel, voor zorgen dat leren mogelijk gemaakt wordt voor iedereen van 15 tot 70 jaar. Wij willen een werkgever zijn waar iedereen zich welkom voelt, waar met plezier gewerkt wordt en ontwikkelen centraal staat.



Personeelontwikkeling

In 2022 groeide het aantal medewerkers met 82 naar 1517 medewerkers. Hieronder valt ook de inzet op basis van NPO-gelden. Daarnaast willen we nu investeren in het werven en behouden van medewerkers om daarmee op de uitstroom in verband met AOW de komende jaren te kunnen anticiperen. In 2022 zijn 63 docenten gestart met een bevoegdheidstraject. Daarvan volgen 33 medewerkers een 2e graads lerarenopleiding en 30 medewerkers een PDG-traject. Nieuwe docenten worden begeleid door docentbegeleiders en buddy's. De uitgangspunten voor deze introductieperiode zijn vastgelegd in ons beleid 'Een goed begin'.

Arbeidsmarkt

Ook in 2022 was de arbeidsmarkt krap. Het is ons gelukt bijna 160 vacatures in te vullen. In verband met een blijvende behoefte aan medewerkers, een krappe arbeidsmarkt en een modernisering van onze arbeidsmarktcommunicatie pakt de recruiter samen met leidinggevend en adviseurs de werving van nieuwe medewerkers op, zoekt naar nieuwe kanalen en optimaliseert het werving- en selectieproces. Voor de toekomst voorzien we vooral knelpunten bij de generieke vakken, ict en techniek.

Onboarding

Bij de start van een dienstverband bij het Alfa-college start de onboarding. Het proces voor het verkrijgen van alle (ict-)middelen is in 2022 sterk verbeterd. Daarnaast is een SharePoint-site ingericht. Hier vinden nieuwe medewerkers veel relevante informatie die het inwerken versnellen. In het najaar van 2022 is voor het eerst sinds een paar jaar een bijeenkomst georganiseerd voor nieuwe medewerkers. Deze bijeenkomst is zeer succesvol geweest en zal in het vervolg halfjaarlijks georganiseerd worden door de LONT-academie.

In een onderzoek onder nieuwe medewerkers is hen gevraagd hoe zij de introductieperiode hebben ervaren. Medewerkers voelen zich over het algemeen welkom en worden goed opgevangen. Op de vraag hoe zij het Alfa-college als werkgever ervaren, werden termen als open, positief, goed en prettig gebruikt. Natuurlijk zijn er ook verbeterpunten zoals korte inwerktijd, weinig uitleg over systemen en werkdruk.

Afspraakbanen

We streven ernaar een inclusieve en diverse organisatie te zijn. Daarom voelen wij ons verantwoordelijk voor het kansen bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ultimo 2022 zijn achttien medewerkers actief in een afspraakbaan voor in totaal 11 fte (ultimo 2021: 18). De coronapandemie heeft voor een stagnatie gezorgd in het realiseren van afspraakbanen.

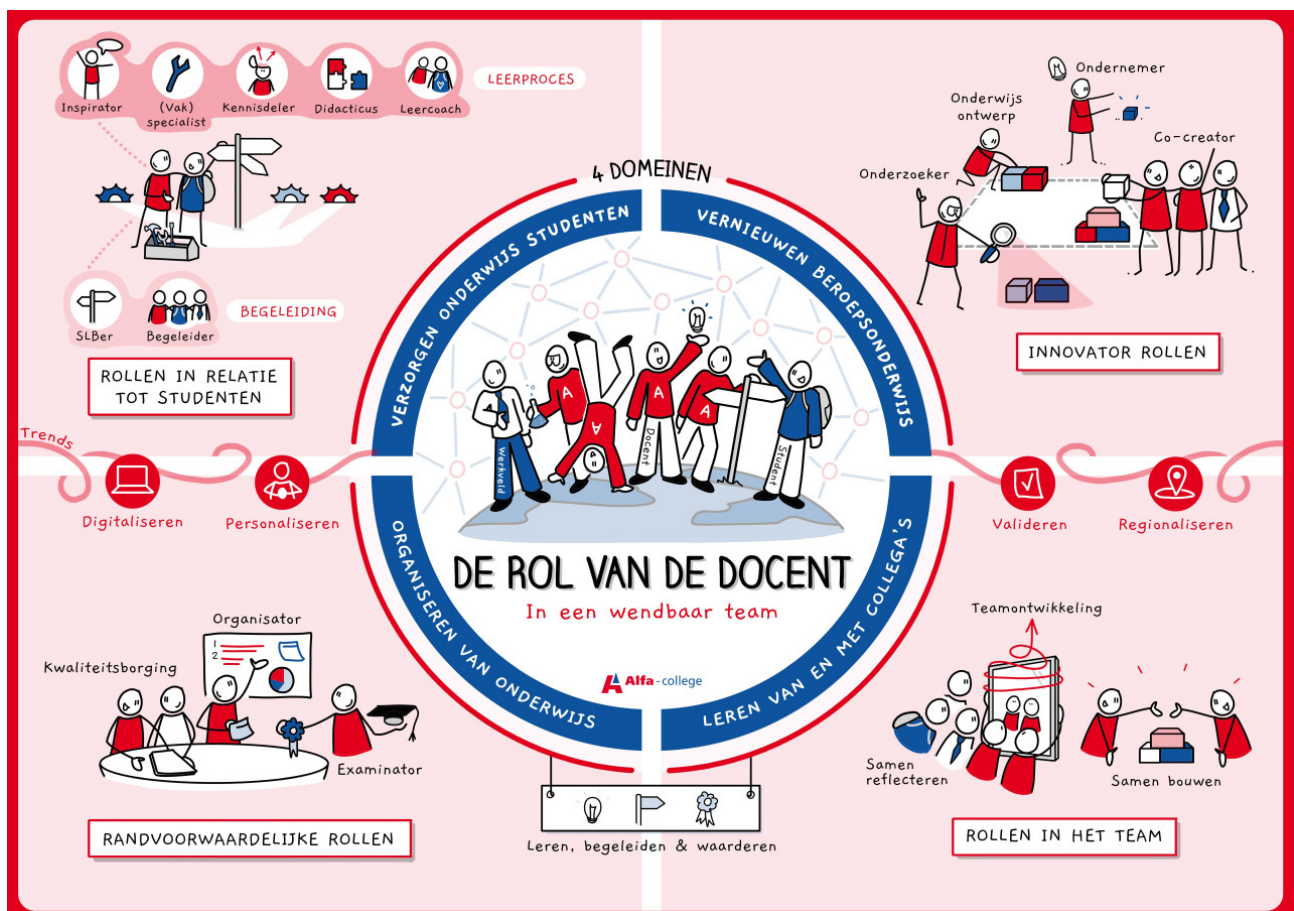
Strategische PersoneelsOntwikkeling

De coronapandemie heeft laten zien dat de wereld niet maakbaar is, maar voortdurend in beweging is. Dat vraagt van medewerkers een wendbare houding, aanpassen en verder ontwikkelen, nu en in de toekomst. Waar we eerder spraken over Strategische Personeels Planning (SPP), is nu gekozen voor Strategische PersoneelsOntwikkeling (SPO). Hierdoor wordt geanticipeerd op de voortdurende beweging.

In 2022 is op basis van de managementinformatie geconstateerd dat we door de diverse ontwikkelingen op het gebied van LLO, tekorten op de arbeidsmarkt en uitstroom op basis van pensioenleeftijd, in de toekomst nieuwe medewerkers nodig hebben om aan de (nieuwe) leervragen te kunnen blijven voldoen.

Om aandacht te geven aan de kwalitatieve aspecten van SPO, zijn o.a. de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Het maken van een praatplaat over de rollen van de docent in een wendbaar team. Deze praatplaat is gebaseerd op het beroepsbeeld mbo-docent en de visie op Leren, Begeleiden en Waarderen. De praatplaat is bedoeld als hulpmiddel om de dialoog over de ontwikkeling in het beroep te stimuleren en te ondersteunen en is zowel op individueel niveau als op teamniveau te gebruiken.
- Verdere versterking van digitale vaardigheden.
- Het actualiseren en verbeteren van het doorstroombesluit gericht op de kwaliteit van het onderwijs en gericht op het toegankelijker maken van doorstroommogelijkheden voor het onderwijspersoneel.



Visie 'Werken voor iedereen'

In 2021 hebben we het 'Charter Diversiteit' ondertekend. Het charter is een intentieverklaring met daaraan gekoppeld een ambitie voor diversiteit en inclusie. Die ambitie wordt uitgewerkt in een plan van aanpak dat per organisatie of bedrijf een eigen invulling heeft. Door te ondertekenen hebben we ons gecommitteerd aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Als vervolg hierop is in 2022 gewerkt aan een visie 'Werken voor iedereen'. Met deze visie wordt uitvoering gegeven aan het charter om een werkklimaat te realiseren, waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt. Met behulp van de visie stimuleren we bewustwording, faciliteren we de dialoog en creëren we draagvlak bij iedereen die in de organisatie werkzaam is.

Beoogd resultaat is om met een gedragen visie daadwerkelijk bij te dragen aan gelijke kansen voor iedereen die bij ons werkt of wil werken. De visie dient als grondlegger voor de aanpak van de thema's die gelieerd zijn aan diversiteits- en inclusievraagstukken, zoals o.a. banen-afspraken, werkervaringsplaatsen of inclusief werven.

Professionalisering

Het leren en ontwikkelen van onze medewerker staat centraal: samen ondernemend leren, van en met elkaar. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers worden ingezet op hun talenten waarbij zij zich een leven lang ontwikkelen, vakinhoudelijk én persoonlijk. Hier past een wendbaar opleidings- en ontwikkelaanbod bij. In 2022 hebben we een nieuw leerplatform vormgegeven, zodat we vraag en aanbod beter op elkaar af kunnen stemmen.

Trainingen en workshops op het gebied van passend onderwijs, begeleidend leren en culturele diversiteit waren in 2022 populair. Voor de adviseurs is de leergang 'krachtig adviseren' verder vormgegeven waarbij integraal adviseren centraal staat.

Het tech-savvy programma is in 2022 aangepast om het beter aan te laten sluiten op wensen en behoeften op het gebied van digitale vaardigheden. Er is tevens een pilot gestart voor een nulmeting voor digitale vaardigheden, zodat onze collega's inzicht krijgen in wat zij al in huis hebben en wat nog ontwikkeling nodig heeft. We werken hierin samen met de i-coaches. Onze teams worden ondersteund in hun ontwikkeling middels de methodiek KRACHTwerk en de inzet van KR8werk-coaches. In 2022 waren dit 48 teams.

In regionaal verband is in 2022 een aantal initiatieven gestart. Zo legden we de eerste contacten met de academies van het Drenthe College en Noorderpoort om te onderzoeken waar we elkaar kunnen versterken. Op het gebied van 'Samen opleiden en professionaliseren' zijn we samen met Noorderpoort bezig met het opzetten van een opleidingsschool. Om onze toekomstige docenten zo goed mogelijk op te kunnen leiden en te begeleiden is een nauwe samenwerking met de hogescholen die de lerarenopleiding verzorgen essentieel.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Het beroep op wendbaarheid vroeg in 2022 opnieuw veel van de medewerkers. Het jaar startte met een lockdown. Het onderwijs kon gelukkig fysiek blijven doorgaan en veel medewerkers hebben thuis gewerkt. We zijn er trots op dat het onderwijs aan studenten en de bedrijfs-voering geen belemmeringen heeft gekend. Gaandeweg het jaar kon iedereen elkaar weer vaker ontmoeten en na de zomervakantie was het bijna weer als vanouds.

In 2022 is gestart met de 'Waarjeweerkt'-regeling die het hybride werken structureel mogelijk maakt. Kern van de regeling is dat je dáár werkt waar je je werk het beste kunt doen. Vanuit een goede werk-privébalans bieden we medewerkers de gelegenheid om meer thuis te werken. We werken zo dat we onze werktijd productief, wendbaar en flexibel kunnen inrichten en de doelstellingen van de organisatie én de medewerker nog beter op elkaar kunnen laten aansluiten. Het Alfa-college faciliteert een goede thuiswerkplek via een bestelportaal. Zo'n 325 medewerkers maken gebruik van deze regeling.

We hebben in 2022 veel aandacht besteed aan vitaliteit van onze medewerkers onder de noemer 'Positieve Gezondheid'. De omschrijving van gezondheid is het vermogen je aan te passen en je eigen regie te voeren in het licht van de sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven. Positieve gezondheid kan onderverdeeld worden in zes onderdelen: lichamelijk welbevinden, mentaal welbevinden, zingeving, kwaliteit van leven, sociaal maatschappelijk participeren en dagelijks functioneren.

De site 'Fit en Vitaal' is een veel bekeken site waarop we, sinds de start van de corona-pandemie, allerlei handige informatie, up-to-date nieuws, tips en inspiratie plaatsen om de balans te houden tussen werk en privé. Daarnaast hebben we ook in 2022 workshops en trainingen gefaciliteerd over gezond werken en leven. In het kader van financieel fitte medewerkers, bieden we sinds december 2022 de mogelijkheid om volledig anoniem gebruik te maken van een budgetcoach. Ondanks alle aandacht voor gezondheid, hebben we te maken met verzuim. Het voortschrijdend verzuim over de afgelopen jaren laat het volgende beeld zien:

Tabel verzuim

2018	2019	2020	2021	2022
5,10%	5,50%	4,70%	4,60%	5,00%

We zien hier dat tijdens de coronajaren het verzuim aanmerkelijk is gedaald en nu weer is gestegen naar 5,0%. De norm die we nastreven is 4,5%.

Medewerkersonderzoek

In het najaar van 2022 is het tweejaarlijkse medewerkersonderzoek uitgevoerd. Met een respons van 67,8% kunnen we uitgaan van een representatief onderzoek. De resultaten laten zien dat we bestaan uit bevlogen en betrokken medewerkers. De cijfers ten opzichte van de vorige meting in 2020 zijn gestegen bij bevlogenheid en gelijk gebleven bij betrokkenheid:



Medewerkers zijn trots op collega's, samenwerking en ontwikkelingsmogelijkheden. Verbeterpunten zijn communicatie, werkdruk en beloning/beoordeling.

(Bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering

Het UWV verzorgt de WW-uitkeringen. WWplus keert de bovenwettelijke uitkeringen uit. Dat kan een aanvullende uitkering zijn boven op de WW-uitkering, maar ook een (volledige) uitkering die volgt op de WW-uitkering. Wij zijn eigenrisicodragers en draagt de kosten voor deze uitkeringen. Eind december 2022 maakten zestien personen gebruik van het recht op een WW-uitkering. Tweeëntwintig personen ontvingen een bovenwettelijke uitkering. Wij laten deze doelgroep extern begeleiden bij het vinden van een andere baan. Dit verloopt succesvol, oud-medewerkers vinden sneller een baan en hierdoor blijven de kosten voor de uitkeringen beperkt.

BVMBO

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

Het Alfa-college ondersteunt de BVMBO en moedigt medewerkers aan om mee te doen aan de activiteiten van de beroepsvereniging. Binnen het Alfa-college zijn twee ambassadeurs aangesteld voor 0,1 fte per persoon. De ambassadeurs dragen de visie en missie van de BVMBO uit en zijn aanspreekpunt en sparringpartner voor medewerkers, College van Bestuur, Ondernemingsraad, bedrijven en studenten. In 2022 hebben de ambassadeurs gewerkt aan de verdere professionalisering van de vereniging.

We zijn lid geworden van het platform beroepskwaliteit. Dit platform houdt zich bezig met de vraagstukken rondom de *goede kwaliteit* van opleiders in het mbo. Daarnaast hebben we zitting gehad in de jury van 'Het docententeam van het jaar'-verkiezing. Verder zijn we actief bezig geweest om de vereniging te promoten bij beroepsgenoten d.m.v. ludieke acties zoals het spel met de dobbelsteen bij de dag van de medewerker. Afgelopen jaar konden we gelukkig weer vervolg geven aan 'Teacher in the lead'. Dit hebben we georganiseerd voor medewerkers van het Alfa-college en daar kon de nieuwe ambassadeur voor de BVMBO van Noorderpoort bij aansluiten. Daaruit is voortgekomen dat we in 2023 gezamenlijk de week van de BVMBO gaan organiseren. Door samenwerking te zoeken met de ambassadeur van Noorderpoort willen we meer body geven aan de BVMBO regio Noord.



5. Bedrijfsvoerende processen

5.1 Facilitaire processen en risico-inventarisatie

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

Binnen het Facilitair bedrijf vinden, naast het dagelijks faciliteren van het onderwijs (*running the business*), veel planmatige ontwikkelingen (*building the business*) plaats. Onderstaand beschrijven wij enkele kenmerkende ontwikkelingen vanuit het Facilitair bedrijf die bijdragen aan de drie koersuitspraken van het Alfa-college.

Duurzaamheid

Vanuit het Facilitair bedrijf zijn we aanjager op het gebied van duurzaamheid. Samen met het onderwijs en onze studenten zetten we stappen die bijdragen aan duurzaamheid. In 2022 is voor het eerst tijdens Alfa's Goud een prijs uitgereikt voor het meest duurzame onderwijsteam. Daarnaast is gestart met een breed 'Versnellersteam Duurzaamheid'. Het doel van dit team is, om over de locaties heen te leren en te verbinden. Ook is samen een tastbaar verhaal over duurzaamheid gemaakt: Waarom is dat belangrijk voor het onderwijs en hoe kan je daarop aanhaken?

Er is een checklist 'Duurzame relatiegeschenken' gemaakt voor iedereen die binnen Alfa-college een relatiegeschenk besteld (van bloemen tot kerstpakketten). Op diverse locaties zijn overdekte fietsenstallingen en oplaadpunten voor elektrische auto's gerealiseerd (ook beschikbaar voor omwonenden). In 2023 zal dit worden uitgebreid. Op drie locaties zijn elektrische deelauto's beschikbaar, zodat werk-werk verkeer duurzamer plaats kan vinden.

Meet & Eat

Binnen het cateringteam is een ontwikkeling ingezet om duurzamer in te kopen en via de leverancier minder afval binnen te krijgen. Daarnaast worden PET-flessen centraal ingezameld en aangeboden aan de leverancier. Stapsgewijs is en wordt het aanbod duurzamer en gezonder.

Huisvesting

Er zijn grote stappen gezet naar een beter en duurzamer binnenklimaat aan de Admiraal de Ruyterlaan en Kluiverboom. Vervolgacties volgen in 2023, ook voor de Kardingeweg. Aan de Admiraal de Ruyterlaan is een nieuwe cv-installatie in gebruik genomen, dit vindt op locatie Kluiverboom op dit moment plaats en in het voorjaar van 2023 zal de ventilatie in de B-vleugel op de Kluiverboom gerealiseerd worden. Voor de Kardingeweg zijn ontwerpen voor verduur-zaming en verbetering van werktuigbouwkundige installaties in een vergevorderd stadium. Prioritering van de verschillende verduurzamingsprojecten zal in eerste kwartaal van 2023 plaatsvinden. Door de zonnepanelen op het dak van de Kardingeweg is het stroomverbruik gehalveerd. Sinds 2016 krijgt energiebeheer steeds meer aandacht. Ten opzichte van 2015 hebben we nu ca 45% gas en ca. 30% grijze stroom bespaard. Hiermee zijn we goed op weg en liggen we voor op afspraken binnen de mbo-routekaart. Natuurlijk heeft project Volta2020 in Hoogeveen een grote impuls gegeven. Om de trend in de bereikte besparingen voort te zetten moeten we nog flink investeren in installaties, gebouw en gedag.

Arbobeleidsplan

In 2022 is het Arbobeleidsplan geïmplementeerd. De Arbo-regiegroep monitort de activiteiten en prioriteert op Arbogebied. Op deze wijze vindt synergie plaats over de verschillende domeinen.

Risico-inventarisatie en -evaluatie

Op elke locatie is een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Het plan van aanpak van elke locatie zal medio januari 2023 gereed zijn, waarna de actiepunten, conform de doorlooptijd, zullen worden opgepakt. De beleidsmatige RI&E zal in 2023 worden afgerond. Hierna is de RI&E dynamisch en wordt deze aangepast, indien er veranderingen optreden. Jaarlijks wordt de RI&E gemonitord door de preventiemedewerker.

BHV

De BHV is in 2022 op sterkte en de leden zijn getraind. Een enquête onder de BHV-leden heeft ons informatie gegeven over de scholingsbehoefte en -frequentie. Op elke locatie is een buitenkast geplaatst met een AED. Deze is beschikbaar gesteld aan [HartslagNU](#) en is daarmee in te zetten door burgerhulpverleners in de wijk waar de school zich bevindt. Een vorm van social return.

5.2 Marketing, communicatie en voorlichting

Hernieuwde positionering en opfrissing huisstijl

We leven in een tijd waarin organisaties, en dus merken, continu in ontwikkeling zijn. Een tijd waarin een merk 'op losse voetjes' moet staan, wendbaar en flexibel. Wat betekent dit voor het merk Alfa-college? Past onze merkbeloofte 'Wie wil je zijn' nog wel? Om een antwoord te krijgen op deze vraag is de afdeling MCV eind 2021 gestart met een traject om ons merk onder de loep te nemen. In samenwerking met een bureau hebben we onderzocht wat de maatschappelijke ontwikkelingen en onderwijsontwikkelingen betekenen voor ons merk. Om hierop een antwoord te krijgen hebben we workshops georganiseerd en gesprekken gevoerd met studenten, medewerkers en afgevaardigden van bedrijven en instanties.

De opbrengst hieruit is vertaald naar een aantal concepten die vervolgens zijn voorgelegd aan in- en externe belanghebbenden. De meerderheid was van mening dat de merkbeloofte 'Samen vinden we het uit' het beste past bij de gewenste uitstraling van het Alfa-college. Ook past het volledig bij de manier waarop we de strategische koers van ons hernieuwen en onze samenwerking in DNA-verband (samenwerking tussen Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college) vormgeven. De interne communicatie over de nieuwe merkbeloofte heeft vanaf november plaatsgevonden tijdens de 'Wat vind jij sessies' over de actualisatie van de strategische koers. De externe communicatie wordt begin 2023 opgepakt. De nieuwe positionering gaat gepaard met een opfrissing van de huisstijl. Er is gekozen voor een moderner lettertype en aan de kenmerkende Alfa-kleuren rood en blauw is een aantal nieuwe tinten toegevoegd die minder hard en frisser zijn.

Strategische partnerships

Alle scholen van ons hebben relaties in de regio, hetzij in het kader van opleiding /stage/BPV, hetzij in het kader van (strategische) samenwerkingsverbanden. Relaties zijn er legio, maar welke partners zijn nu bij uitstek van belang om onze strategische doelen te bereiken? En, vanuit de partner geredeneerd, welke waarde vertegenwoordigen wij voor hen? In 2022 heeft MCV een kwalitatief onderzoek laten uitvoeren om de beelden van strategische partnerschappen op te halen, indicatoren voor de waarde van partners te bepalen en op basis daarvan een methodiek aan te reiken waarmee de locaties aan de slag kunnen. Hiermee krijgen locaties focus op hun belangrijkste strategische partners, en maken ze die partnerschappen onderdeel van hun jaarplanning. Elke partner krijgt een interne 'eigenaar' die intern verantwoordelijk is voor het partnerplan en alle acties die daaruit voortvloeien. MCV faciliteert de werksessies rondom deze methodiek. In 2022 hebben bijna alle lokale managementteams een of twee van deze sessies gevolgd. De reacties zijn positief: het maakt medewerkers bewuster van de waarde van onze partners en zorgt voor meer focus. In 2023 zullen we ook op directieniveau onze Alfa-brede belangrijkste strategische partners definiëren en hierover afspraken maken.

Corporate events

In 2022 is een aantal events georganiseerd die veel exposure hebben opgeleverd voor het mbo en voor ons. Events waarmee we hebben laten zien wat de impact van het mbo in de regio is. Minister Dijkgraaf van Onderwijs, cultuur en wetenschap bracht in 2022 een [bezoek aan het Noorderpoort, Terra en Alfa-college op het Suikerterrein in Groningen](#). Daar ging hij in gesprek met studenten en docenten over duurzaamheid, innovatie en hoe de noordelijke mbo-instellingen samenwerken met elkaar. Volgens de minister zijn we hier veel verder dan in de rest van het land. In het kader van onze bijdrage aan belangrijke maatschappelijke thema's hebben we het festival '[EnergizeyourFuture](#)' georganiseerd. Dit festival stond geheel in het teken van de energietransitie, duurzaamheid, klimaatadaptie en digitalisering. Studenten, docenten en bedrijven toonden innovaties waaraan zij samen werken.

Het schooljaar begon goed op 8 september met de [nationale opening van het mbo-schooljaar](#) georganiseerd vanuit onze locatie Voltastraat in Hoogeveen. Samen met het Drenthe College, Noorderpoort, Terra en Menso Alting waren we gastheer van de nationale opening. Het thema was 'Duurzaamheid' en de speciale gast was minister Rob Jetten. "Het mbo is in het kader van de energietransitie de belangrijkste onderwijsvorm die we de komende jaren hebben", zei Rob Jetten, minister van Klimaat en Energie. Jetten en presentatrice Welmoed Sijsma gingen in gesprek met studenten, docenten, bestuurders en scholen over vraagstukken als duurzaamheid en de energietransitie.

In september hebben we ook een event georganiseerd rondom de [installatie van onze practor Vitaliteit](#). De eerste practor Vitaliteit in Nederland!

Eind 2022 is daarnaast [Energiehub050](#) gelanceerd. Energiehub050 is een unieke plek waar bedrijfsleven, overheid, onderwijsinstellingen en de omgeving samenwerken aan toekomst-bestendig onderwijs. Met de allernieuwste technologieën. En last but not least was er ons jaarlijks terugkerend event [Alfa's Goud](#). Alfa's Goud is binnen het Alfa-college dé verkiezing en hét moment waarop we waardering geven aan onze studenten, medewerkers, stagebedrijven en praktijkopleiders. We vierden Alfa's Goud met een feestelijk verkiezingsevent waarbij er uit meerdere kandidaten één Beste student, één Beste student buitencategorie, Beste docent, Beste medewerker, Beste leerbedrijf en Beste praktijkopleider wordt gekozen.



6. Financiën

6.1 Toelichting College van Bestuur

Inleiding

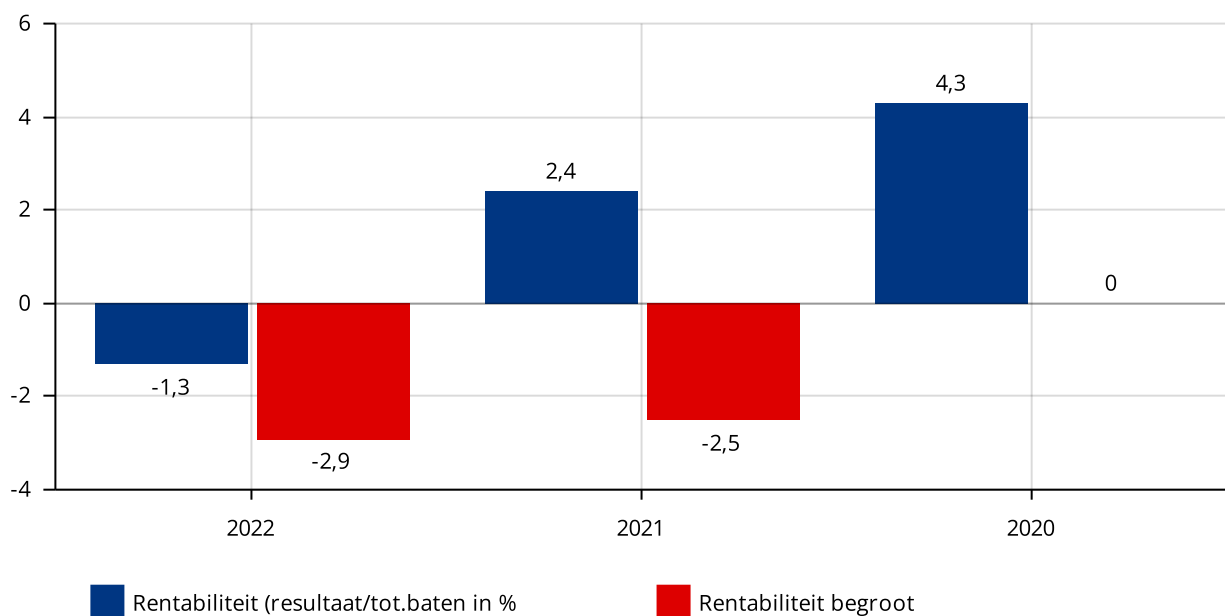
De jaarrekening maakt als verantwoordingsdocument onderdeel uit van onze beleidscyclus. De beleidscyclus begint, voorafgaand aan het boekjaar, met het bepalen en vastleggen van de financiële kaders en uitgangspunten in onze routekaart en wordt afgestemd op onze strategische koers. Deze kaders en uitgangspunten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

Het financiële kader voor 2022 liet een begroot resultaat zien van +/- € 3,6 mln. Het uiteindelijke resultaat over 2022 is +/- € 1,8 mln. Op hoofdlijnen zien we dat het verbeterde resultaat ad € 1,8 mln. te herleiden is naar een hoger ontvangen Rijksbijdrage als gevolg van beleidskeuzes vanuit het Ministerie van OC&W en hogere 'overige baten' als gevolg van het volledig open-stellen van het onderwijs en daarmee de faciliteiten in onze gebouwen alsmede hogere opbrengsten vanuit Inburgeringsactiviteiten. Daartegenover staan, weliswaar in mindere mate, hogere personele lasten vanwege een hogere formatieve inzet die we, met name ten behoeve van de uitvoering van de activiteiten vanuit het Nationaal Programma Onderwijs, hebben ingezet. De in 2022 ontvangen middelen hebben wij doelmatig besteed aan het doel waarvoor wij de middelen hebben verkregen. In [hoofdstuk 6.3](#), alsmede in hoofdstuk 2 van deel B van dit geïntegreerd jaardocument, wordt het verschil nader toegelicht.

Het financiële kader bestaat niet alleen uit ons financieel resultaat. Onderstaand volgt een grafische weergave van de ontwikkeling van onze belangrijkste kengetallen in de afgelopen drie jaar^[1]. In ons treasuryverslag in [hoofdstuk 6.2](#) wordt een toelichting gegeven op de ontwikkeling van de kengetallen

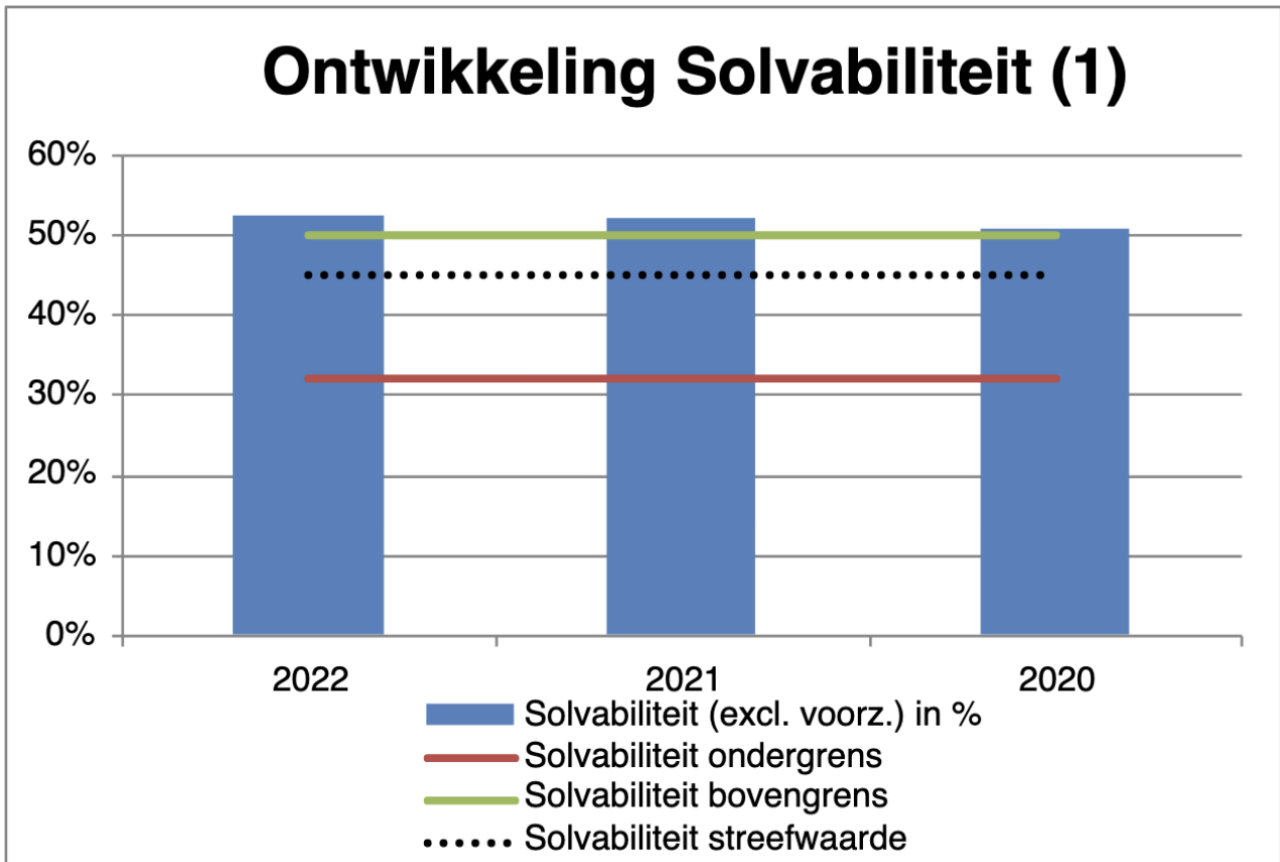
[1] De begrote rentabiliteit 2020 kan niet worden weergegeven in deze tabel aangezien deze 0,0%

Rentabiliteit ultimo



Ontwikkeling Solvabiliteit (1)

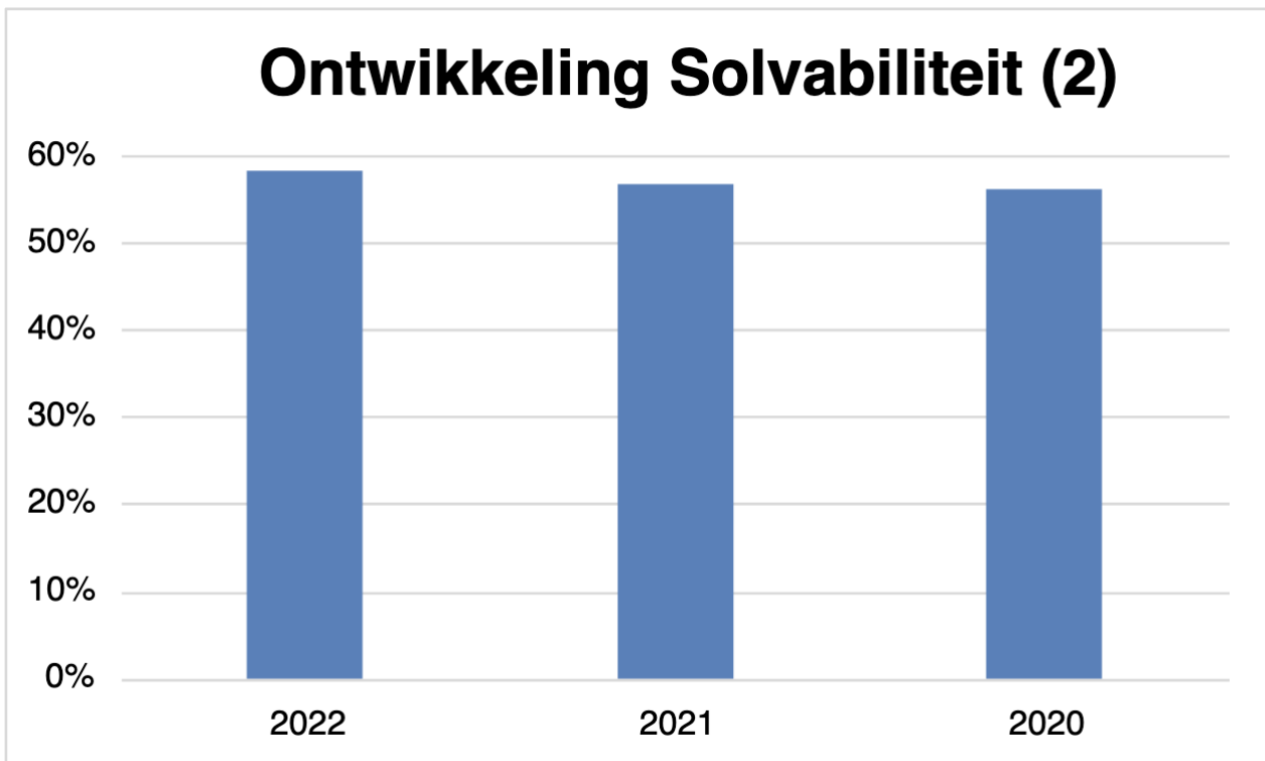
Solvabiliteit (1) betreft de solvabiliteit excl. voorzieningen



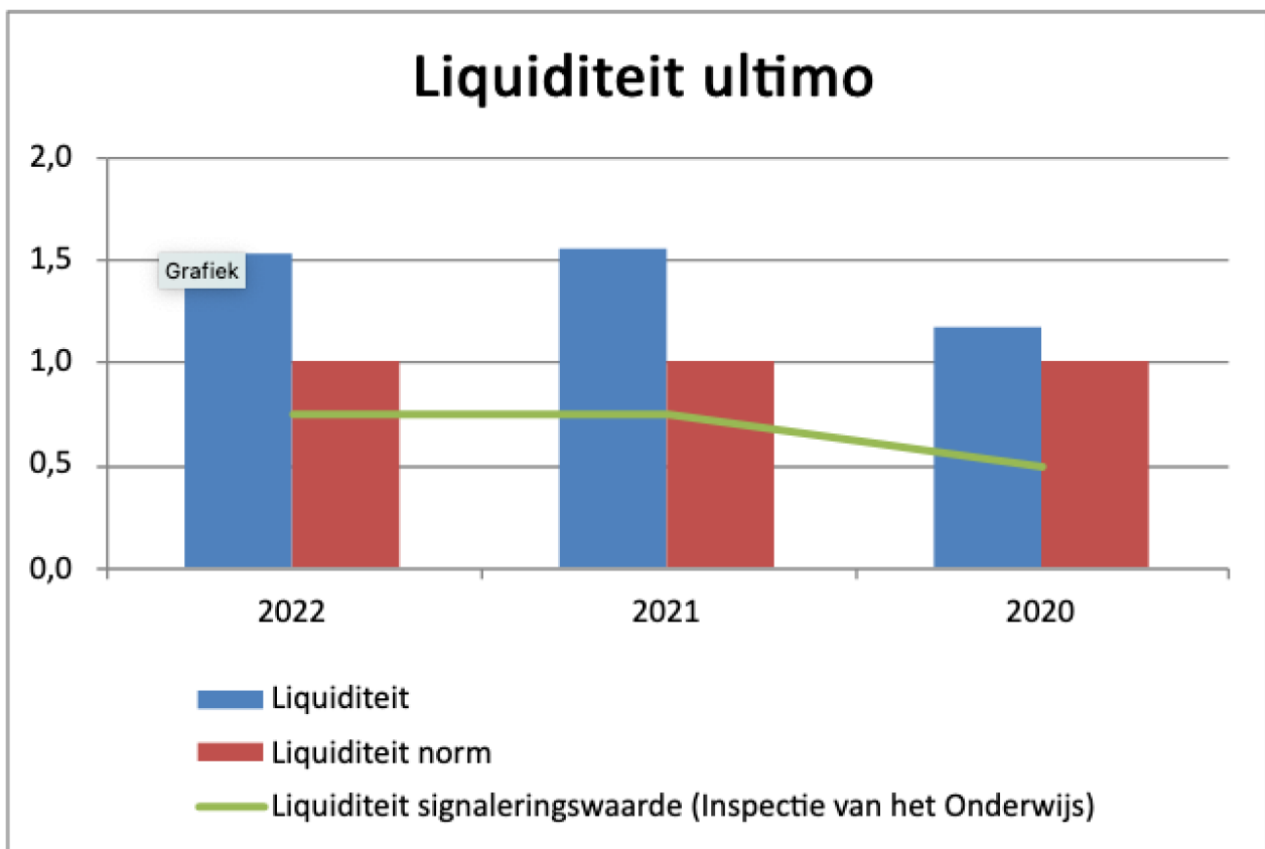
Ontwikkeling Solvabiliteit (2)

Solvabiliteit (2) betreft de solvabiliteit incl. voorzieningen

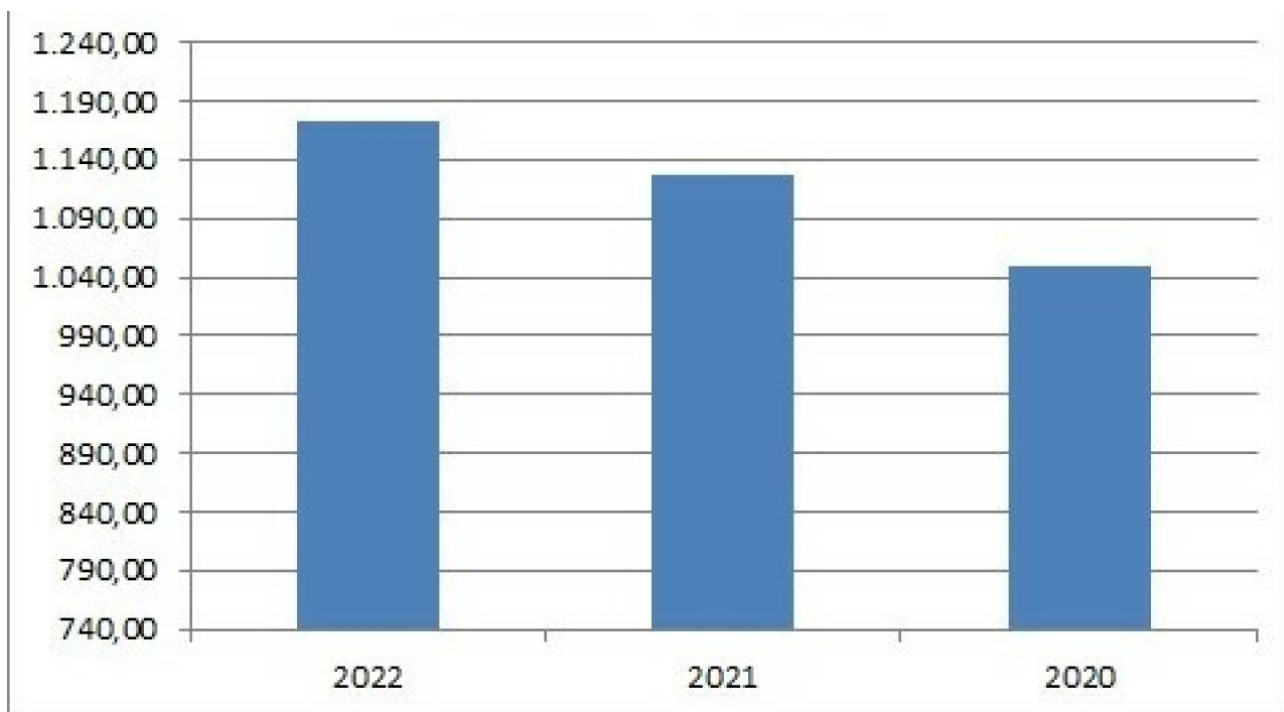
Ontwikkeling Solvabiliteit (2)



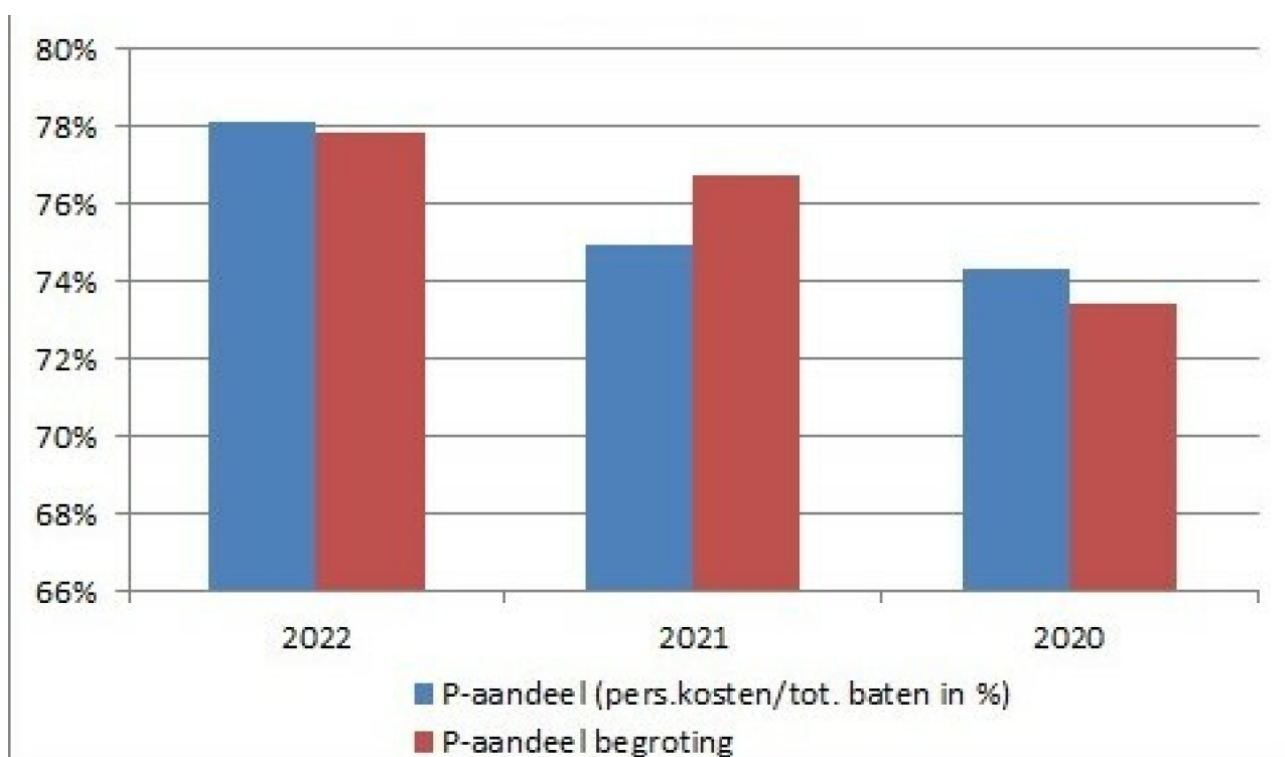
Liquiditeit ultimo



Aantal FTE's



P-aandeel ultimo



Ontwikkeling balans ultimo 2022

In de balans 2022 (zie [hoofdstuk 2 in deel B](#) van dit geïntegreerd jaardocument) is zichtbaar dat het balanstotaal is afgenomen van € 130,6 mln. in 2021 naar € 126,2 mln. in 2022. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de afname van de materiële vaste activa met € 3,2 mln. doordat er minder aan nieuwe investeringen in gebouwen en terreinen is gedaan dan op de reguliere activa is afgeschreven. De afgelopen jaren is er fors geïnvesteerd in gebouwen en terreinen, o.a. aan de Voltastraat in Hoogeveen, waardoor er in 2022 minder investeringen nodig waren.

De vlottende activa nemen toe met € 7,9 mln. met name doordat de vordering op OC&W is opgenomen ter hoogte van € 5,3 mln. ten behoeve van het nog te ontvangen resultaat-afhankelijke deel vanuit de kwaliteitsagenda 2019-2022.

De liquide middelen zijn afgenomen met € 9,1 mln. Dit wordt veroorzaakt door een negatieve kasstroom op bedrijfsoperaties. Enerzijds zijn de personeelslasten fors toegenomen en anderzijds zijn nog niet alle Rijksbijdragen ontvangen, gegeven de hierboven beschreven vordering op het ministerie van OC&W.

Door het negatieve resultaat neemt het eigen vermogen met € 1,8 mln. af. De personeels-voorzieningen zijn daarentegen toegenomen met € 1,3 mln. De wijziging in de cao ten aanzien van het seniorenverlof heeft de voorziening voor duurzame inzetbaarheid doen verhogen. Daarnaast is de voorziening voor langdurig ziekteverzuim toegenomen met € 0,6 mln. als gevolg van een hoger langdurig verzuim. De langlopende schuldpositie neemt ten opzichte van 2021 af met € 3,6 mln. als gevolg van reguliere aflossingen. De kortlopende schulden zijn afgenomen met € 0,4 mln. voornamelijk als gevolg van een afgenomen crediteurenpositie.

6.2 Treasuryverslag, vermogenspositie en kengetallen

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

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

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

Het Alfa-college voert een dusdanig financieel beleid en beheer dat zijn voortbestaan in financieel opzicht is gewaarborgd. De balansstructuur (solvabiliteit) vormt hiervoor o.a. een belangrijke ijkwaarde. In het treasurystatuut is hiervoor een ondergrens bepaald van 32% en een bovengrens van 50% (exclusief voorzieningen). Het gerealiseerde percentage bedroeg ultimo 2022 53%.

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

Vermogenspositie

De ontwikkeling van het eigen vermogen de afgelopen 3 jaren ziet er als volgt uit:

Categorie	2022	2021	2020
Algemene reserve	60.170,4	64.257,5	62.019,7
Bestemmingsreserve Publiek excl. NPO	2.250,4	2.329,7	2.477,3
Bestemmingsreserve Privaat	574,5	371,3	488,9
Herwaarderingsreserve	0,0	0,0	0,0
Statutaire reserve	1,1	1,1	1,1
Totaal eigen vermogen (excl. NPO)	62.996,4	66.959,6	64.987,0
Bestemmingsreserve Publiek NPO	3.202,3	1.001,0	0,0
Totaal eigen vermogen (incl. NPO)	66.198,7	67.960,6	64.987,0

(Bedragen x € 1.000)

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 NPO, vavo en Cursusgeld (publiek) en Contractactiviteiten en Inburgering (privaat).

Door het negatieve exploitatiesaldo 2022 is het eigen vermogen ten opzichte van 2021 afgenomen met € 1,8 mln. Dit negatieve resultaat is als volgt verdeeld over de algemene reserve en bestemmingsreserves conform het voorstel tot resultaatbestemming dat is opgenomen in [Deel B paragraaf 10](#) van dit geïntegreerd jaardocument.

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

Naast het eigen vermogen is ook het vreemd vermogen onderdeel van onze vermogenspositie. Hieronder vallen de langlopende schulden en de voorzieningen. De langlopende schulden zijn, zoals te zien is in onderstaand overzicht, per saldo afgenomen met € 3,6 mln. Totaal is er voor € 0,2 mln. aan nieuwe verplichtingen aangegaan. Tegenover de nieuw aangegane verplichtingen staat een aflossing van in totaal € 3,8 mln. De looptijd, rentevaste periode alsmede het rentepercentage van de leningen is opgenomen in onderstaand overzicht.

Uitstaand vreemd vermogen											
	rentevoet	Rentevast	Looptijd	stand per	aangegane	aflossing	Overige	stand per	looptijd	looptijd	looptijd
	%	t/m	t/m	01/ 1/2022	leningen		mutatie	12/31/2022	<1 jaar	1 - 5 jaar	>5 jaar
Overige langlopende schulden											
Ministerie van Financiën (574)	3,39%	09/24/2035	09/24/2035	5.590.000	0	430.000	0	5.160.000	430.000	1.720.000	3.440.000
Ministerie van Financiën (575)	3,78%	09/ 3/2035	09/ 3/2035	4.116.666	0	316.666	0	3.800.000	316.667	1.266.666	2.533.334
Ministerie van Financiën (3681)	0,10%	07/ 1/2038	07/ 1/2038	8.228.571	0	1.371.428	0	6.857.143	1.371.429	5.485.713	1.371.430
Ministerie van Financiën (3303)	0,79%	12/ 1/2028	12/ 1/2028	13.600.000	0	850.000	0	12.750.000	850.000	3.400.000	9.350.000
Capgemini	0,25%	n/a	n/a	1.203.471	166.625	785.886	0	584.210	765.133	584.210	0
Uitstaand vreemd vermogen				32.738.708	166.625	3.753.980	0	29.151.353	3.733.229	12.456.589	16.694.764

Het saldo van de voorzieningen ultimo 2022 is met een bedrag van, afgerond, € 1,3 mln. toegenomen ten opzichte van 2021. In de jaarrekening (deel B van dit geïntegreerd jaar-document) is in de toelichting op voorzieningen een specificatie en analyse opgenomen. De wachtgeldvoorziening is toegenomen met € 0,1 mln., de ambtsjubileumvoorziening is afgenomen met € 0,1 mln., de voorziening voor duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof) is toegenomen met € 0,7 mln. en de voorziening langdurig ziekteverzuim is gestegen met € 0,6 mln. De voorziening transitievergoedingen is nagenoeg gelijk gebleven.

Categorieën	2022	2021	2020
Ongewogen bekostigd[1]			
Aantal studenten BOL	7.880	8.839	9.418
Aantal studenten BBL	3.706	3.193	2.789
Aantal studenten totaal	11.586	12.032	12.207
Aantal diploma's	3.466	3.505	3.511

[1] De aantallen ongewogen bekostigde studenten 2022 en het aantal diploma's 2022 zijn gebaseerd op de laatste terugmelding bekostigingsgegevens d.d. 13 maart 2023 en wijken af van de getallen uit de begroting 2022 welke gebaseerd zijn op een oudere rapportage.

Categorieën	2022	2021	2020
Aantal fte's ultimo[1]	1.173,5	1.127,1	1.041,7
P-aandeel (pers.kosten/totale baten)	78,1%	74,9%	74,3%
Solvabiliteit 1 (Eigen vermogen/totaal passiva)	53%	52%	50%
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen/totaal passiva)	58%	57%	56%
Signaleringswaarde mogelijk bovenmatig eigen vermogen	0,67	0,70	0,69
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	-/ 1,3%	2,4%	4,3%
Liquiditeit (vlottende activa /kortl.schulden)	1,5	1,6	1,2
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijving gebouwen & terreinen)/totale lasten)	0,09	0,09	0,09
Investerings x € 1 miljoen	4,9	8,2	12,7

[1] Het aantal fte's ultimo betreft het gemiddeld aantal fte in december 2022

Toelichting bij de kengetallen

Het totaal aantal ongewogen bekostigde studenten is met 3,7% gedaald ten opzichte van 2021. Het aantal BOL-studenten is met bijna 11% gedaald, terwijl het aantal BBL-studenten met 16% is gestegen. Het aantal verstrekte diploma's 2022 daalt ten opzichte van het voorgaande jaar met 39 (1,1%). De daling van de studentenaantallen, de diploma's en de veranderende samenstelling BOL/BBL heeft een negatieve invloed op het marktaandeel Rijksbijdrage. Deze daalt van 2,43% voor niveau 2 t/m 4 in 2021 naar 2,39% in 2022. Het marktaandeel entree blijft met 2,99% stabiel.

Ten opzichte van ultimo 2021 is het aantal fte's ultimo 2022 met 46,4 fte toegenomen. Deze toename is met name het gevolg van de coronapandemie, waarin er op een andere wijze onderwijs verzorgd diende te worden, waardoor er een grotere behoefte was aan formatie. Deze toename kon bekostigd worden vanuit de NPO-middelen en de corona-enveloppe. Dit is tevens te zien in het P-aandeel. Dit neemt ten opzichte van 2021 toe tot 78,1%, wat betekent dat de relatieve toename van de formatie hoger is dan de relatieve toename van de baten ten opzichte van 2021.

De solvabiliteit neemt, ondanks het negatieve exploitatieresultaat, toe. Dit wordt veroorzaakt door het lagere balanstotaal, waardoor het aandeel eigen vermogen in het balanstotaal in 2022 relatief hoger is dan in 2021. De rentabiliteit laat een negatieve ontwikkeling zien, conform het negatieve exploitatie-resultaat. Het Alfa-college heeft ultimo 2022 geen bovenmatig eigen vermogen en ligt met een ratio eigen vermogen van 0,68 ruim onder de door de Inspectie van het Onderwijs gestelde signaleringswaarde van 1,00.

De liquiditeit daalt marginaal ten opzichte van 2021 maar ligt nog ruim boven de signalerings-waarde van de Inspectie van het Onderwijs.

De huisvestingsratio laat een stabiele ontwikkeling zien vanaf 2019.

6.3 Analyse van de verschillen tussen de realisatie en de begroting

De begroting maakt onderdeel uit van onze beleidscyclus en betreft een financiële planning behorend bij de strategische doelen die we willen behalen. Hieronder wordt weergegeven in hoeverre de financiële realisatie afwijkt van de financiële planning, gevolgd door een toelichting per relevante categorie. Voor een nadere analyse verwijzen wij naar deel B (de jaarrekening) van dit geïntegreerd jaardocument. In de laatste kolom van onderstaand overzicht is de begroting 2023 opgenomen. Een analyse van de verschillen tussen de realisatie 2022 en de begroting 2023 is terug te vinden in [hoofdstuk 6.4](#).

Categorieën	Begroting 2022	Werkelijk 2022	Verschil 2022	Begroting 2023
<i>bedragen x €1.000</i>				
3.1 Rijksbijdragen	116,8	122,4	5,6	115,5
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	2	1,7	-/- 0,3	1,6
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	0,8	1,2	0,4	1,6
3.4 Baten werk in opdracht van derden	2,5	4,8	2,3	6
3.5 Overige baten	2,7	3,5	0,8	2,4
4.1 Personeelslasten	97,1	104,4	-/- 7,3	96,8
4.2 Afschrijvingen	8	8,1	0,1	8,4
4.3 Huisvestingslasten	7,2	7,3	0,1	9,4
4.4 Overige lasten	15,5	15	0,5	16,1
Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	-/- 3,0	-/- 1,2	1,8	-/- 3,6
6 Financiële baten en lasten	-/- 0,6	-/- 0,6	0	-/- 0,6
8 Resultaat deelnemingen	0	0	0	0
Saldo Baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	-/- 0,6	-/- 0,6	0	-/- 0,6
Totaal Resultaat (incl. afrondingsverschil)	-/- 3,6	-/- 1,8	1,8	-/- 4,2

Rijksbijdragen (+/+ € 5,6 mln.)

De *Rijksbijdragen (3.1)* zijn ten opzichte van de begroting aanzienlijk hoger uitgevallen. Deze hogere rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum door een hogere loon- en prijscompensatie, ontvangen middelen niveau 2 vanuit het coalitie-akkoord, hogere ontvangst vanuit de knelpuntenpot en een hogere ontvangst vanuit subsidies PDG/Zij-instroom en Nazorg MBO. Al deze wijzigingen zijn gedurende 2022 door het Ministerie bekendgemaakt en konden derhalve geen onderdeel uitmaken van onze begroting.

Wettelijke college-/ cursus-/examengelden (+/+ € 0,4 mln.)

De *Wettelijke college- / cursus- / examengelden (3.3)* zijn toegenomen doordat er, ten tijde van het opstellen van de begroting, nog deels rekening werd gehouden met de coronamaatregelen (w.o. halvering cursusgeld). Deze maatregel is echter voor schooljaar 2022/2023 vervallen.

Baten werk in opdracht derden (+/+ € 2,3 mln.)

De *Baten werk in opdracht derden (3.4)* zijn toegenomen. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door onze Inburgeringsactiviteiten. In de begroting was rekening gehouden met een afbouw van de Inburgeringsactiviteiten in 2022, echter vinden deze momenteel nog plaats.

Overige baten (+/+ € 0,8 mln.)

De *overige baten (3.5)* nemen toe ten opzichte van de begroting. Deze toename is met name terug te zien in kantineopbrengsten en detachingsopbrengsten. Verwacht werd dat de kantineopbrengsten en de detacheringen, vanwege de coronamaatregelen en het verzorgen van digitaal onderwijs, lager zouden uitvallen. In 2022 kon, met name, het onderwijs vrijwel geheel weer open waardoor ook het gebruik van de kantine is toegenomen en detacheringen weer werden opgestart. Daarnaast is er ultimo 2022 een bate opgenomen inzake pre pro rata voor de jaren 2018 t/m 2022.

Personeelslasten (-/- € 7,3 mln.)

De *totale personeelslasten (4.1)* zijn fors toegenomen. Hieronder vallen mede de kosten voor bruto lonen & salarissen, welke zijn toegenomen met € 5,2 mln. als gevolg van meer personele inzet dan begroot. Dit om o.a. uitstroom op de middellange termijn, als gevolg van pensioneringen, op te vangen alsmede vanwege het behouden van 'goed' personeel dat momenteel moeilijk uit de markt te halen is. Tevens hebben we de hogere rijksbijdragen vanuit de coalitieakkoordmiddelen (zie *Rijksbijdragen*) gebruikt voor een intensivering van formatie op niveau 2. De overige personele lasten nemen toe met € 2,1 mln., met name veroorzaakt door een toename van de kosten voor personeel niet in loondienst ad € 2,3 mln. Deze toename sluit aan bij de hierboven genoemde reden voor toename van de bruto lonen & salarissen.

Overige lasten (+/+ € 0,5 mln.)

De *overige lasten (4.4)* dalen ten opzichte van de begroting. Deze daling bestaat uit diverse relatief kleine afwijkingen op overige kosten zoals '*Reprokosten*', '*PR-kosten*' en '*Examenkosten*'. Deze kosten zijn hoger begroot dan uiteindelijk is gerealiseerd.

6.4 Vooruitblik en begroting 2023

Het begrote exploitatieresultaat voor 2023 is € 4,2 mln. negatief. In de meerjarenraming die was opgenomen in de continuïteitsparagraaf van ons geïntegreerd jaardocument 2021 gingen we voor 2023 uit van een resultaat van € 0,9 mln. negatief. Dit verschil van -/- € 3,3 mln. wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door een hogere inzet van een deel van onze algemene reserves en bestemmingsreserves ten behoeve van NPO- activiteiten. Daarnaast zijn er additionele middelen vrijgemaakt en opgenomen in de begroting ten behoeve van de strategische speerpunten LLO, duurzaamheid, flexibilisering, vitaliteit en digitalisering.

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de significante verschillen in de baten en lasten tussen de realisatie 2022 en de begroting 2023.

Categorieën	begroting	werkelijk	verschil
<i>Bedragen x € 1.000</i>	2023	2022	
3.1 Rijksbijdragen	115,5	122,4	-/- 6,9
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1,6	1,7	-/- 0,1
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1,6	1,2	0,4
3.4 Baten werk in opdracht van derden	6	4,8	1,2
3.5 Overige baten	2,4	3,5	-/- 1,1
4.1 Personeelslasten	96,8	104,4	7,6
4.2 Afschrijvingen	8,4	8,1	-/- 0,3
4.3 Huisvestingslasten	9,4	7,3	-/- 2,1
4.4 Overige lasten	16,1	15	-/- 1,1
Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	-/- 3,6	-/- 1,2	-/- 2,4
6 Financiële baten en lasten	-/- 0,6	-/- 0,6	0
8 Resultaat deelnemingen	0	0	0
Saldo Baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	-/- 0,6	-/- 0,6	0
Resultaat (incl. afrondingsverschil)	-/- 4,2	-/- 1,8	-/- 2,4

Rijksbijdragen (-/- € 6,9 mln.)

De *Rijksbijdragen* (3.1) nemen ten opzichte van 2022 in 2023 af. Dit wordt veroorzaakt doordat de NPO-middelen die in 2021 en 2022 zijn ontvangen ten behoeve van corona-interventies en de coronasubsidies in 2023 niet meer ontvangen zullen worden.

Baten werk in opdracht van derden (+/+ € 1,2 mln.)

Ten opzichte van 2022 zullen de *baten werk in opdracht van derden* (3.4) toenemen met € 1,2 mln. De reden van deze stijging heeft te maken met onze LLO-groeidoelstelling. Deze zal naar verwachting leiden tot een groei in omzet.

Overige baten (-/- 1,1 mln.)

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

Personeelslasten (+/+ € 7,6 mln.)

Ten opzichte van 2022 zullen de *personeelslasten* (4.1) naar verwachting afnemen. Voor een groot gedeelte wordt dit veroorzaakt door lagere studentenaantallen, waardoor verwacht wordt dat er minder formatie benodigd is. Anderzijds komen halverwege 2023 de NPO-middelen te vervallen, waardoor er minder in te zetten formatieruimte is. Daarnaast verwachten we dat de overige personele lasten zullen afnemen als gevolg van minder aanspraak op de thuiswerkregeling en het inzetten van minder externe inhuur.

Huisvestingslasten (-/- € 2,1 mln.)

De *huisvestingslasten* (4.3) zullen in 2023 toenemen. Deze toename is een direct gevolg van de gestegen lasten voor energie, waardoor de kosten van onze eigen huisvesting zullen toe-nemen. Ook worden onze externe huurlocaties

geconfronteerd met forse indexaties van de huurkosten. Het Ministerie heeft inmiddels bekendgemaakt dat er een aanvullende compensatie volgt voor de gestegen (energie)lasten via het loon- en prijscompensatie mechanisme. Voor het Alfa-college bedraagt deze compensatie +/- € 1,2 mln.. Deze hebben we vanwege de timing niet op kunnen nemen in de begroting 2023.

Overige lasten (-/- € 1,1 mln.)

De *overige lasten (4.4)* zullen eveneens toenemen ten opzichte van 2022. Mede door de hoge inflatie nemen alle kosten toe van softwarelicenties, leermiddelen en PR-kosten. Ook verbruiksartikelen, leermiddelen en kosten voor excursies zullen naar verwachting duurder uit gaan vallen.



7. Continuïteit

Continuïteitsparagraaf

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

Ontwikkeling studentenaantallen

In onderstaande tabel is de verwachte ontwikkeling van het aantal ongewogen bekostigde studenten in de beroepsopleidingen in de periode 2022 tot en met 2025 weergegeven. De aantallen 2022 zijn gebaseerd op de ontvangen terugmelding bekostigingsgegevens vanuit het Ministerie van OC&W d.d. 13 maart 2023 met kenmerk 2023/2/21970824. De prognoses voor de jaren na 2022 zijn bepaald op grond van de referentieraming MBO.

Ontwikkeling studentenaantallen	2022	2023	2024	2025
procentuele ontwikkeling	-/- 3,76%	-/- 2,19%	-/- 1,60%	-/- 1,07%
aantal ongewogen bekostigde studenten	11.586	11.332	11.151	11.031

In het Geïntegreerd Jaardocument 2021 is reeds aangegeven dat de verwachting was dat de daling van het aantal studenten in het beroepsonderwijs in 2022 zich zou voortzetten. We gingen uit van een daling van 2,29% in 2022. Dit is in werkelijkheid -/- 3,76% geworden. De verwachting is dat een daling van het aantal studenten de komende jaren op basis van de demografische ontwikkelingen verder zal toenemen tot een afname van -4,79% in 2025 ten opzichte van 2022.

Voor het vavo is het lastiger om de verwachte ontwikkeling van de studentenaantallen vast te stellen. Veel van de studenten komen voor een traject van een jaar of korter. Op de instroom van studenten in deze trajecten hebben we weinig invloed. De instroom in de vavo-opleidingen wordt voor een belangrijk deel bepaald door de examenresultaten in het reguliere vo. De verwachting is dat de studentenaantallen vavo de komende jaren stabiel zullen blijven.

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

Daarnaast zijn er de inburgeringstrajecten die door de studenten zelf worden ingekocht wanneer het de oude Wet Inburgering betreft (Wet Inburgering 2013). In 2022 hebben toch nog een groter aantal inburgeraars zich aangemeld dan verwacht voor de oude Wet Inburgering 2013. Het wordt wel verwacht dat dit aantal inburgeraars in 2023 weer zal gaan dalen.

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

Het Alfa-college en het Noorderpoort willen het opleidingsaanbod Educatie en Inburgering in de arbeidsmarktregio Groningen samen verder vormgeven als één aanbieder onder de naam: Regionaal Expertisecentrum Educatie & Inburgering. Organisatorisch wordt dit ondergebracht bij het Alfa-college. De streefdatum voor het onder één aansturing brengen van Educatie en Inburgering (fase 1) is 1 augustus 2023 met gefaseerde stappen voor het onder één naam aanbieden, het personeel en de bedrijfsvoering (uiterlijk 1 januari 2024).

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

Dit is opgenomen als belangrijk thema in de Kwaliteitsagenda 2019-2022 en wordt ook in 2023 voortgezet. Naast deze formele route willen we ook inzetten op informeel leren (bv. leren door in co-creatie met het werkveld te komen tot innovatieve oplossingen). We verwachten de komende jaren jaarlijks een toename van het aantal LLO-deelnemers. Op deze manier verwachten we de bedrijfseconomische effecten, als gevolg van de daling van het aantal bekostigde studenten, op te kunnen vangen en op die wijze de continuïteit op de lange termijn te waarborgen.

Ontwikkeling personele bezetting

In onderstaande tabel is weergegeven hoe de begrote formatie per personeelscategorie zich in 2022 tot en met 2025 ontwikkelt^[1], afgezet tegen de inzet 2022. De formatie 2022 betreft de stand ultimo kalenderjaar 2022.

[1] Het aantal fte 2022 in deze tabel wijkt af van het aantal fte opgenomen in de definitieve begroting 2022, omdat deze is bijgewerkt naar de definitieve aantallen ultimo 2022.

Personeelscategorie	2022	2023	2024	2025
Management	46,7	42	39,9	39,6
Fte onderwijsgevend personeel (OP)	761,1	690,3	659,5	656,8
Fte ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP)	365,7	346,8	338,6	337,4
Totale formatie	1.173,50	1.079,10	1.038,00	1.034,50

De verwachting is dat de studentenaantallen de komende jaren teruglopen. We houden daarom voor zowel OP als OBP rekening met een daling van het aantal fte's. In 2022 hebben we besloten meer fte's in te zetten om de negatieve gevolgen van de coronapandemie op te kunnen vangen. In de prognose voor 2023 gaan we uit van een gemiddelde inzet van 1.079 fte en richting 2024 en 2025 daalt onze formatieve inzet naar respectievelijk 1.038 en 1.035 fte. Deze daling is op te vangen door natuurlijk verloop (onder andere AOW-gerechtigde leeftijd) en het gebruik van de flexibele schil vanuit onder andere de NPO-middelen. Tegelijkertijd verwachten we een behoefte aan fte's door de LLO-ontwikkelingen. Dit is nog niet in concrete cijfers te benoemen. Om kwalitatieve en kwantitatieve fricties te voorkomen, maken organisatorische eenheden strategische personeelsplannen. Het doel hiervan is om knelpunten nu en voor de toekomst inzichtelijk te krijgen en actieplannen op te stellen om deze knelpunten te voorkomen door o.a. scholings-, wervings- en selectieactiviteiten.

Huisvesting

Het gebouw aan de Voltastraat in Hoogeveen heeft de afgelopen jaren een metamorfose ondergaan, waarbij duurzaam en circulair bouwen met hergebruik van zoveel mogelijk materialen uit het eigen gebouw het uitgangspunt was. De verbouwing is medio 2021 afgerond. Inmiddels wordt er volop bezuinigd op energie en er zijn

enorm veel materialen en een groot deel van het casco van de school hergebruikt. Het Alfa-college Hoogeveen is een SDG-House en wordt de thuisbasis voor SDG-activiteiten in de regio (SDG's: Sustainable Development Goals of Duurzame Ontwikkelingsdoelen).

Op dit moment wordt gewerkt aan een nieuwe strategische visie op onderwijs en huisvesting in de regio Groningen. In het westen van de stad zijn plannen om in 2023 een campus voor duurzaamheid en circulariteit te ontwikkelen; de Energiehub050. Het doel is om in dit gebied de opleidingen op het gebied van techniek, duurzaamheid en circulariteit onder te brengen.

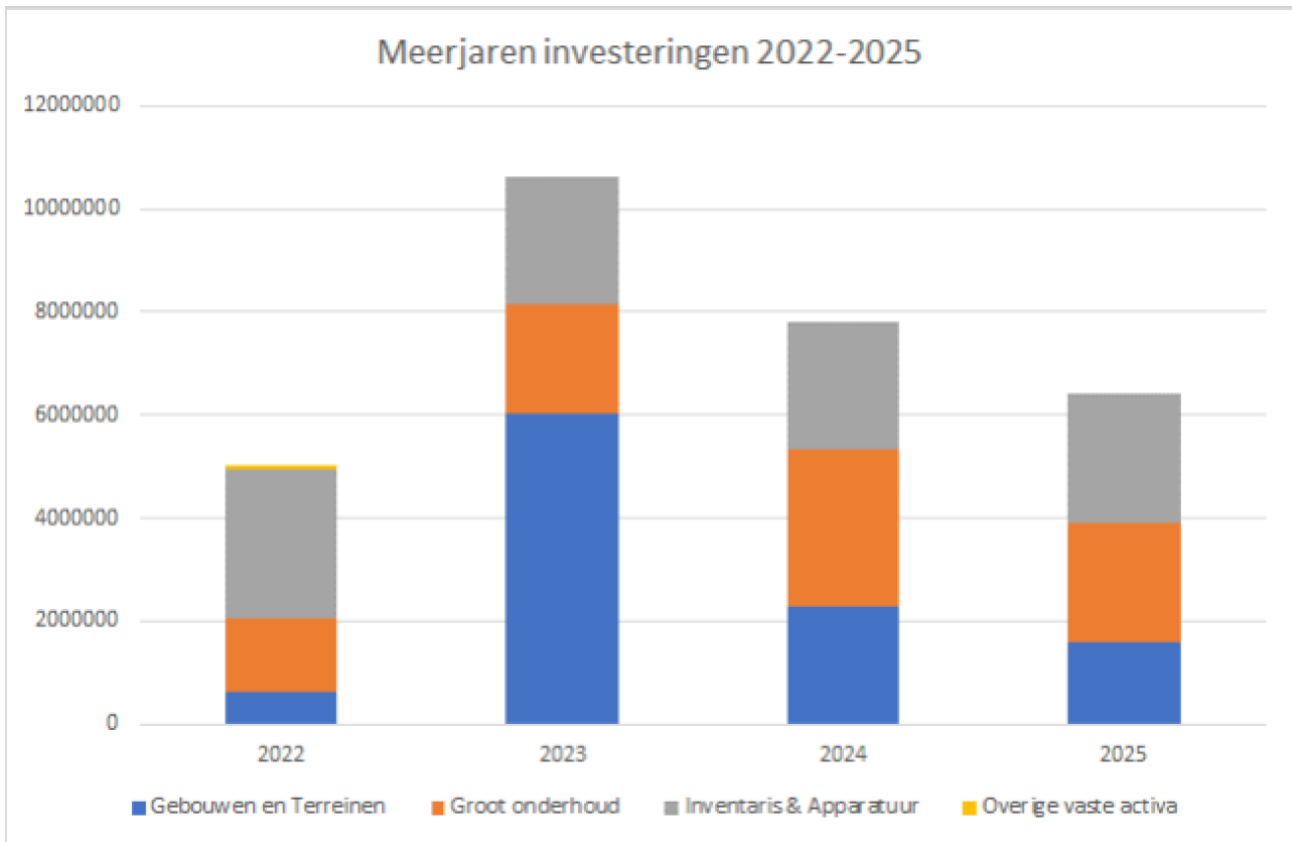
Naast de panden die in eigendom zijn van het Alfa-college wordt er ook een aantal locaties gehuurd. Enerzijds wordt hiervoor gekozen om kwalitatieve redenen. Anderzijds is dit een bewuste keuze om de te verwachten krimp voor de komende jaren te kunnen opvangen. Dit sluit aan bij de strategische koers van het Alfa-college.

De contracten worden - gezien de mogelijke fluctuatie 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 studenten-aantallen op te vangen (kwantitatief). Hierbij is rekening gehouden met een verwachte toename van het aantal LLO deelnemers.

Ontwikkeling Investerings

De afgelopen jaren zijn wij als gevolg van toenemende baten steeds in staat geweest om een aantal geplande grote investeringsprojecten, onder andere de verbouw en nieuwbouw voor de locatie aan de Voltastraat in Hoogeveen, de verbouwingen aan de Admiraal de Ruyterlaan en de Kardingeweg, de vervanging van kantoor- en schoolmeubilair en audiovisuele apparatuur, met eigen middelen te financieren. Ook voor de geplande nieuwe investeringen en het groot onderhoud wordt verwacht dat deze, gezien de ontwikkeling van de liquiditeitsratio de komende jaren, uit eigen middelen gefinancierd kunnen worden.

Vanuit de meerjarenplannen houden wij rekening met investeringen voor regulier onderhoud en daaraan gerelateerde duurzaamheidsverbeteringen, vervanging van kantoor- en school-meubilair en audiovisuele apparatuur. Tevens zijn de investeringen voor de verlenging van de gebruikshorizon van onze locatie aan de Kluiverboom opgenomen. De hieraan gekoppelde investeringen zijn gepland in 2023 en 2024. Aan dit budget zijn tevens de geplande investeringen ten aanzien van de Energiehub050 toegevoegd.



Balans

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

Activa (x € 1.000)		2022	2023	2024	2025
<i>Vaste activa</i>					
1.1.2	Materiële vaste activa	82.056	84.742	84.875	83.829
1.1.3	Financiële vaste activa	8.346	8.263	8.180	8.098
<i>Totaal vaste activa</i>		<i>90.402</i>	<i>93.006</i>	<i>93.056</i>	<i>91.927</i>
<i>Vlottende activa</i>					
1.2.2	Vorderingen	11.213	4.950	4.875	4.750
1.2.4	Liquide middelen	24.560	19.581	17.054	15.673
<i>Totaal vlottende activa</i>		<i>35.773</i>	<i>24.531</i>	<i>21.929</i>	<i>20.423</i>
Totaal activa		126.175	117.537	114.984	112.350
Passiva (x € 1.000)		2022	2023	2024	2025
<i>Eigen Vermogen</i>					
2.1.1.1	Algemene reserve	60.170	56.200	56.624	57.556
2.1.1.2	Bestemmingsreserve publiek	5.453	2.460	2.130	1.810
2.1.1.3	Bestemmingsreserve privaat	575	878	1.253	1.653
2.1.1.8	Statutaire reserves	1	1	1	1
<i>Totaal eigen vermogen</i>		<i>66.199</i>	<i>59.539</i>	<i>60.008</i>	<i>61.020</i>
2.2	<i>Voorzieningen</i>	<i>7.405</i>	<i>7.555</i>	<i>7.730</i>	<i>7.915</i>
2.3	<i>Langlopende schulden</i>	<i>29.151</i>	<i>28.903</i>	<i>26.292</i>	<i>22.681</i>
2.4	<i>Kortlopende schulden</i>	<i>23.420</i>	<i>21.540</i>	<i>20.955</i>	<i>20.735</i>
Totaal passiva		126.175	117.537	114.984	112.350

Toelichting op significante afwijkingen op de geprognosticeerde balans:

- *1.1.2 Materiële vaste activa:* Stijging in 2023 heeft te maken met de geplande investeringen in duurzaamheid en investeringen vanuit planvorming vanuit het onderwijs. De verwachting is dat vanaf 2024 een daling inzet, doordat de reguliere afschrijvingen groter zijn dan de geplande investeringen.
- *1.1.3 Financiële vaste activa:* gestage daling als gevolg van kapitaalrugstortingen vanuit de deelneming LOC+.
- *1.2.3 Vorderingen:* De vorderingen nemen in 2023 af ten opzichte van 2022. Dit wordt veroorzaakt door een incidentele vordering in 2023 van € 5,3 mln. op het Ministerie van OC&W ten behoeve van het resultaatafhankelijke deel van de Kwaliteitsagenda 2019-2022.
- *1.2.4 Liquide middelen:* de daling wordt vooral veroorzaakt door een lagere stand van de liquide middelen als gevolg van de voorgenomen investeringen en extra toegekende middelen op basis van planvorming in 2023 en verder.
- *2.1 Eigen vermogen:* het eigen vermogen daalt in 2023 doordat de reserve NPO volledig is benut. Naar verwachting zal vanaf 2024 het Eigen Vermogen weer toenemen door de verwachte toekomstige positieve exploitatieresultaten.

- 2.2 Voorzieningen: de omvang van de voorzieningen stijgt na 2022 geleidelijk. Dit wordt veroorzaakt door een toename van de gemiddelde loonkosten waarmee voorzieningen worden bepaald alsmede een toename in het deelnemen aan de voorziening duurzame inzetbaarheid.
- 2.3 Langlopende schulden: De langlopende schuldpositie zal de komende jaren afnemen als gevolg van de reguliere aflossingen.

Staat van Baten en Lasten

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

Staat van Baten en Lasten (x € 1.000)					
	2022	2023	2024	2025	
Baten					
3.1	Rijksbijdragen	122.430	116.710	117.608	117.321
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1.749	1.607	1.800	1.750
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1.209	1.550	1.000	1.000
3.4	Baten werk in opdracht van derden	4.803	6.037	6.750	7.000
3.5	Overige baten	3.501	2.394	2.394	2.394
	Totaal baten	133.692	128.298	129.552	129.465
Lasten					
4.1	Personeelslasten	104.440	101.184	95.760	95.088
4.2	Afschrijvingen	8.101	7.960	7.683	7.447
4.3	Huisvestingslasten	7.310	8.905	8.430	8.398
4.4	Overige lasten	15.013	16.352	16.679	17.012
	Totaal lasten	134.864	134.400	128.552	127.946
	Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	1.172-	6.102-	1.000	1.519
6	Financiële baten en lasten	579-	567-	542-	517-
8	Resultaat deelnemingen	11-	10	10	10
	Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	590-	557-	532-	507-
	Totaal resultaat	1.762-	6.659-	468	1.012

Het resultaat 2023 in bovenstaande tabel wijkt af van het begrote resultaat 2023 zoals dat in hoofdstuk 6 is opgenomen. Het hierboven gepresenteerde resultaat betreft het meest recente geprognosticeerde resultaat dat is opgenomen in de concern GPS van februari 2023.

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

- **3.1 Rijksbijdragen:** met name de middelen vanuit de corona-enveloppe zorgen ervoor dat de rijksbijdragen in 2022 fors hoger liggen dan de jaren daarna, wanneer we deze niet meer zullen ontvangen. Ondanks dalende studentenaantallen verwachten we een stabiele ontwikkeling van de Rijksbijdrage mede omdat hierin de jaarlijkse structurele loon- en prijscompensatie is verwerkt.
- **3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden:** deze opbrengsten zullen de komende jaren naar verwachting redelijk gelijk blijven vanwege een aantal meerjarige subsidieprojecten.
- **3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden:** de baten voor het wettelijk cursusgeld nemen in 2023 nog toe, waarna deze de komende jaren zullen afnemen in gelijke trend met de te verwachten afnemende studentenaantallen.
- **3.4 Baten werk in opdracht van derden:** mede door een verbeterde focus op LLO verwachten we dat de omzet op commerciële activiteiten de komende jaren zal toenemen.
- **4.1 Personeelslasten:** In 2022 is een piek in de personele lasten waarneembaar als gevolg van de extra tijdelijke inzet in het kader van de NPO-middelen en de additionele middelen. In 2023 en verder zal het aantal reguliere fte's verder dalen door het verdwijnen van de NPO-middelen en de verwachte daling van het aantal studenten.
- **4.2 Afschrijvingen:** de afschrijvingslasten laten de komende jaren een afnemend verloop zien. De geplande investeringen in, met name, 2023 betreffen voornamelijk investeringen in gebouwen en terreinen met een lange afschrijvingsduur.
- **4.3 Huisvestingslasten:** De huisvestingslasten zullen vanaf 2023 toenemen ten opzichte van 2022. Deze toename is volledig toe te schrijven aan de toegenomen energielasten.
- **4.4 Overige lasten:** de overige lasten zullen vanaf 2023 naar verwachting weer gaan toenemen. In 2022 golden er ten dele nog restricties ten aanzien van bijvoorbeeld excursies en reizen, waardoor er eveneens minder kosten zijn gemaakt. In 2023 wordt dit weer volledig uitgevoerd en nemen de kosten navenant toe.
- **6. Financiële baten en lasten:** De daling van de lasten is een direct gevolg van de jaarlijkse aflossing op de leningsportefeuille wat leidt tot lagere rentelasten.

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 2023 t/m 2025, inclusief de onder- en bovengrenzen, de normen en signaleringswaarden van OCW, is als volgt:

Bovenmatig Eigen Vermogen	2023	2024	2025
Feitelijk Eigen Vermogen (* 1 mln.)	€ 58.662	€ 58.755	€ 59.367
Normatief Eigen Vermogen (* 1 mln.)	€ 102.762	€ 105.623	€ 107.450
Bovenmatig Eigen Vermogen	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Ratio Eigen Vermogen	0,57	0,56	0,55

Het Alfa-college heeft in 2022 een ratio eigen vermogen van 0,67 en een bovenmatig eigen vermogen van € 0,00. Ook voor de komende jaren is zichtbaar dat het Alfa-college geen bovenmatig eigen vermogen zal hebben.

Solvabiliteit	2023	2024	2025
Solvabiliteit (1)	51%	52%	54%
Solvabiliteit (2)	57%	59%	61%
Ondergrens (solvabiliteit 1)	32%	32%	32%
Bovengrens (solvabiliteit 1)	50%	50%	50%
Signaleringswaarde OCW	< 30%	< 30%	< 30%

De solvabiliteit 1 betreft de solvabiliteit excl. voorzieningen. De solvabiliteit 2 betreft de solvabiliteit incl. voorzieningen

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

Rentabiliteit	2023	2024	2025
Rentabiliteit	-0,1	0,0	0,0
Norm	-	-	-
Signaleringswaarde OCW	< 0	< -0,05	< -0,1

De rentabiliteit is in 2023 negatief door een negatief verwacht resultaat. De verwachting is dat we de komende jaren boven de signaleringswaarde OCW uitkomen.

Liquiditeit	2023	2024	2025
Liquiditeit	1,2	1,1	1,0
Norm	1	1	1
Signaleringswaarde OCW	< 0,75	< 0,75	< 0,75

De liquiditeit zal de komende jaren afnemen tot 1,0. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de geplande investeringen. De liquiditeit blijft stabiel rond de normwaarde en ruim boven de signaleringswaarde.

Absolte omvang liquide middelen	2023	2024	2025
Omvang in €	€ 19.581.185	€ 17.053.626	€ 15.672.932
Signaleringswaarde OCW	€ 2.000.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000

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

Huisvestingsratio	2023	2024	2025
Huisvestingsratio	0,1	0,1	0,1
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 risicobeheersings- en controlesysteem

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

- *Strategisch beleid:* Met ingang van 2022 is het strategisch beleid vormgegeven aan de hand van het zogeheten Alfa-kompas. In het Alfa-kompas is het strategisch beleid geïntegreerd met de P&C-cyclus. De visie van het Alfa-college is hierin uitgewerkt in koersuitspraken. Deze koersuitspraken zijn de basis voor de strategische speerpunten. Voor de speerpunten zijn doelstellingen geformuleerd. Om de voortgang, ten aanzien van de doelstellingen, te monitoren is stuurinformatie vastgesteld. Het Alfa-kompas geeft de mogelijkheid vanuit de eigen context van de locatie (couleur locale) én concernbreed te sturen op de strategische koers (de locatieroute) en de continuïteit. Dit mede doordat doelstellingen en stuur-informatie gezamenlijk door College van Bestuur en directie (CDO) bepaald zijn. Het Alfa-college heeft in 2021 besloten om de functies van concerncontrol en businesscontrol conform het three-lines model in te voeren, zodat zowel het College van Bestuur als de organisatorische eenheden meer aantoonbaar integraal in control zijn op de strategische ontwikkelingen en de continuïteit van de organisatie. Een transitie van waardegedreven naar een waarden- en datagedreven organisatie moet hierbij ondersteunen. In 2022 heeft er een ontwikkeling plaatsgevonden waarbij de controlketen steeds meer in positie is gekomen. Dit is bijvoorbeeld terug te zien in het Alfa-kompas en in het besluitvormingsproces.
- *Integrale rapportage:* In de P&C-cyclus (Alfa-kompas) wordt driemaal per jaar (oktober, februari en juni) terug- en vooruitgekeken. Op basis van vooraf bepaalde stuurinformatie en middels de rolling forecast methodiek wordt een rapportage opgesteld (data+duiding) als input voor de genoemde drie gesprekken met het College van Bestuur en de directie (CDO-overleg) over de voortgang t.a.v. de strategische doelstellingen en de continuïteit en wat mogelijk nodig is om bij te sturen.
- *Financiële meerjarenbegroting:* Dit is een belangrijk sturingsinstrument waarmee de (financiële) effecten van het strategisch beleid en de verwachte interne en externe ontwikkelingen inzichtelijk worden gemaakt. We maken vorderingen met het beleidsrijk begroten. Met behulp van dit sturingsinstrument kan onder meer het effect van beleidskeuzen, risico's en ontwikkelingen op het (toekomstige) resultaat, het vermogen, de balansposities en de financieringsstructuur inzichtelijk worden gemaakt. Jaarlijks wordt de meerjarenbegroting,, ter goedkeuring, voorgelegd aan de Raad van Toezicht.
- *Onderwijs en examinering:* De kwaliteit van onderwijs en examinering wordt gevolgd door de onderwijsteams te monitoren op relevante indicatoren, als onderdeel van het kwaliteitszorgsysteem. Daarnaast worden teams die niet voldoen aan de minimale eisen van de Inspectie voor het Onderwijs aangemerkt als risico-opleiding en met die teams worden afspraken gemaakt hoe te komen tot verbetering.
- *Interne 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 waarderingskader van de Inspectie van het Onderwijs. De selectie van de opleidingen die jaarlijks worden ge-audit, is risicogericht. Daarnaast kan het managementteam van een locatie ook zelf opleidingen voordragen voor een interne audit. Dit kunnen dan opleidingen zijn met een mogelijk risico of opleidingen die heel goed zijn of een ontwikkelingsvraag hebben. Vanaf 2023 zullen ook audits uitgevoerd worden op ondersteunende processen. Dit wordt uitgewerkt in het interne auditbeleid. Daarnaast voert het auditteam op instellingsniveau thema-audits uit. Naast de interne audits wordt om de drie jaar een instellingsaudit uitgevoerd door het Kwaliteitsnetwerk mbo. Zie ook [paragraaf 3.6.3](#).
- *Personeel:* Voor de verschillende regio's/locaties zijn strategische personeelsplannen opgesteld die regelmatig worden geactualiseerd en wordt de ontwikkeling van het aantal WW- en BW-gerechtigden continu gemonitord.

- *Informatiebeveiliging en privacy*: Sinds 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Het Alfa-college sluit met het beleid aan bij deze wetgeving en heeft een functionaris gegevensbescherming in dienst die waakt over correcte toepassing van de AVG. In 2022 zijn diverse verbeteringen vanuit het Verbeter-register en Jaarplan IBP opgepakt.
- *Interim controle*: In de rapportage van zijn jaarlijkse interimcontrole geeft de accountant zijn bevindingen weer naar aanleiding van zijn onderzoek naar de bedrijfsvoering en de processen. Ook dit jaar is de interimcontrole 2022 uitgevoerd op de hoofdlijnen van de bedrijfsprocessen.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Volgens onderzoek van het RIVM heeft corona impact op het leven en welbevinden van mbo-studenten. Mbo-studenten voelden zich tijdens de epidemie vaker somber, eenzaam, opgesloten dan in de periode voor de epidemie. Ze hebben sociaal contact en sport gemist. De thuissituatie en het gebrek aan een sociaal netwerk heeft invloed gehad op het welbevinden van studenten. Ze voelen zich door de epidemie onzeker over hun toekomst op de arbeidsmarkt. Deze onzekerheid komt bovenop de zorgen die zij al hadden over sociale ongelijkheid, het vinden van een woning, de klimaatcrisis etcetera. Het verminderde welbevinden van mbo-studenten heeft direct invloed op de primaire taak van het Alfa-college. De persoonlijke begeleiding van studenten is een belangrijk middel dat we inzetten om het welbevinden van studenten te bespreken.

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

Tegelijkertijd maakt het Alfa-college deel uit van een regio waar sprake is van (voorspelde) krimp. Het aantal huishoudens en de omvang van de bevolking zullen naar verwachting in een aantal omliggende regio's (verder) dalen. Het aantal studenten dat deelneemt aan reguliere leertrajecten neemt dus af. We anticiperen enerzijds op deze verandering en verbreden anderzijds onze dienstverlening met bij- en omscholing (een Leven Lang Ontwikkelen).

De hoge inflatie heeft invloed op het besteedbaar inkomen van onze studenten. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor het leren, doordat er bijvoorbeeld geen geld is voor leer-middelen of er minder focus is op het leren. Daarnaast heeft de inflatie ook invloed op de financiën van het Alfa-college. Dit vraagt om verscherpte aandacht, zodat er tijdig kan worden (bij)gestuurd.

In het najaar van 2022 is gestart met de ontwikkeling van integraal strategisch risico-management. Er is bewustwording gecreëerd en op onderdelen van de strategische koers zijn er risico's en kansen geïdentificeerd. Het strategisch risicomanagement zal verder worden uitgewerkt in 2023.

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, waar nodig, in de beleidsvoorbereidende fase betrokken door het College van Bestuur.

De audit- en onderwijscommissie van de Raad van Toezicht zijn in dit opzicht ook belangrijk. In hun vergaderingen is er gelegenheid om in aanwezigheid van deskundigen uit de organisatie inhoudelijk in te gaan op de voor deze commissies relevante onderwerpen. Onderwerpen kunnen er inhoudelijk worden voorbesproken en indien gewenst voorzien van een advies van de desbetreffende commissie aan de Raad van Toezicht worden voorgelegd. Dat geldt bv. voor de financiële plan- en verantwoordingsdocumenten die eerst in de auditcommissie aan de orde komen alvorens zij in de Raad van Toezicht worden besproken. Enkele andere onderwerpen die langs deze lijn besproken worden zijn: de realisatie Kwaliteitsagenda en het effect van het coronavirus op de studenten, de medewerkers, de organisatie en de regio. In 2021 zijn we gestart met themagesprekken over relevante onderwerpen, dit is in 2022 voortgezet. Denk hierbij aan thema's als de Energiehub050 en governance-vraagstukken.

Informatiebeveiliging en privacy

Cybersecurity-aanvallen blijven het dreigingslandschap domineren. Wij zijn ons goed bewust hoe waardevol (persoons)gegevens zijn en hoe groot daarmee de aantrekkelijkheid van deze gegevens voor criminelen is. Het Alfa-college heeft dan ook vanuit informatiemanagement en IT continu aandacht voor het behouden en verhogen van de weerbaarheid ten aanzien van aanvallen op de informatievoorziening.

Informatiebeveiliging

Binnen het gehele domein Informatie Beveiliging en Privacy (IBP) worden aanvullende maatregelen genomen en bestaande maatregelen verbeterd om de risico's op het gebied van Informatiebeveiliging en Privacy te mitigeren. Deze maatregelen zijn beschreven in het verbeterregister, het jaarplan en de roadmap van IBP, zodat we continu kunnen anticiperen op nieuwe situaties en verbeteringen kunnen doorvoeren.

Privacy (AVG)

Wij vinden het van groot belang dat we zorgvuldig omgaan met de persoonsgegevens van studenten en medewerkers. Dit betekent o.a. dat onze medewerkers goed geïnformeerd en getraind zijn ten aanzien van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

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

Diverse trainingen zijn beschikbaar:

- Algemene AVG-trainingen voor (nieuwe) medewerkers;
- Specifieke trainingen voor teams;
- Intensieve trainingen die ingaan op de inbedding van IBP in onze processen.

In 2022 zijn de volgende verbeteringen vanuit het verbeterregister en het jaarplan IBP opgepakt:

- Het uitvoeren van risicoanalyses ten aanzien van IBP;
- Het deelnemen aan het NBA-toetsingskader Informatiebeveiliging in het kader van de PDCA-cyclus. De bevindingen die daaruit voortkomen vormen input voor het verbeterregister en het jaarplan IBP 2023;
- Het toetsen van de verwerkingen van persoonsgegevens op actualiteit;
- Het toetsen van verwerkersovereenkomsten op actualiteit en op de doorgifte van persoonsgegevens buiten de EER;
- Het uitvoeren van DPIA's (Data Protection Impact Assessment) op alle nieuwe of gewijzigde informatiesystemen;
- Het controleren en actualiseren van de autorisatiematrix;
- Het aanscherpen en controleren van het proces van autorisatiebeheer;
- Het implementeren van MFA voor studenten en medewerkers;

- Het beoordelen van informatiebeveiligingsincidenten en datalekken en het waar nodig aanscherpen van technische en organisatorische maatregelen;
- Het actualiseren van de continuïteitsprocessen:
 - Incidentmanagement;
 - Changemanagement;
 - Servicelevelmanagement;
 - Business continuity management en crisismanagement.
- Het verbeteren van de mogelijkheden en het gebruik van logging en monitoring binnen de ict-infrastructuur en de applicaties;
- Het beschrijven van de stappen die nodig zijn om de IBP-Governance te actualiseren door gebruik te maken van het Three Lines model;
- Het implementeren van bewaar- en vernietigingstermijnen door het inrichten van deze functionaliteit binnen (nieuwe) applicaties en door kennis en bewustwording te vergroten;
- Het beschrijven van een plan met concrete activiteiten ten behoeve van IBP-Awareness. Eén van de belangrijkste activiteiten is de implementatie van een E-learning-omgeving voor IBP-awareness-activiteiten.



8. 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

Bij het Alfa-college is er in 2022 geen bekostigd onderwijs uitbesteed aan een andere, al dan niet bekostigde, instelling of organisatie tegen betaling van de geleverde prestaties.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

In 2022 is wederom een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. 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

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

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

Binnen het Studenten Service Centrum (SSC) van het Alfa-college is d.m.v. een interne procedure vastgelegd, dat als het cursusgeld van een student wordt betaald door een derde (veelal werkgever), de student hiervoor schriftelijk toestemming moet geven d.m.v. het afgeven van een zgn. cursusgeldverklaring. De controle op aanwezigheid van een cursusgeldverklaring is onderdeel van de jaarlijkse interne controles die uitgevoerd worden door de studenten-administratie.

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

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

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

Het komt tevens voor, dat studenten kort na inschrijving worden uitgeschreven. Het is niet te vermijden dat studenten in bepaalde omstandigheden relatief snel de instelling verlaten. De uitstroom in oktober 2022, van nieuw binnengekomen studenten voor het schooljaar 2022/2023, betreft 12 studenten. Het totaal aantal nieuw binnengekomen studenten per 1 oktober 2022 bedraagt 4.267. Het aantal nieuwe inschrijvingen per 1 oktober 2022 is gebaseerd op studenten die in het schooljaar 2022-2023 tussen 1-8-2022 en 1-10-2022 nieuw zijn gestart met een opleiding.

Het is wenselijk om studenten, die zijn ingeschreven bij educatie, te stimuleren een beroeps-opleiding te gaan volgen. Voor deze studenten wordt door de gemeente een overeenkomst afgesloten met een instelling om educatie-onderwijs te verzorgen. Hierbij gaat het o.a. om anderstalige studenten die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidings-programma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone studenten die door middel van dit programma met extra ondersteuning toch onderdelen van een beroepsopleiding op deze manier kunnen blijven volgen. Het beroepsopleidende deel van het programma vindt plaats op de beroepsopleiding. Deze studenten zijn ingeschreven op het crebo-nummer, behorend bij de beroepsopleiding die zij volgen.

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

In het schooljaar 2021-2022 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2021 circa 366 studenten 'omgezwaard'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 17 april 2023. De tellingpopulatie van 1 oktober 2022 heeft een grootte van 11.619 bekostigde studenten.

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

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

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

Correcties op de outputbekostiging:

In het kalenderjaar 2022 zijn in het totaal 3.943 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 160 diploma's niet voor bekostiging in aanmerking gebracht, aangezien deze populatie een extra diploma op dezelfde datum met hetzelfde niveau heeft gehaald.

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Binnen het Alfa-college is in een procedure met betrekking tot het opstellen van een offerte (het zogenaamde 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is." Maatwerktrajecten zijn CREBO gerelateerde trajecten waarbij een derde - een bedrijf of een andere organisatie - een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van trajecten voor het eigen personeel.

Voor 2022 zijn er met de volgende organisaties maatwerk trajecten uitgevoerd:

	Bedrijf / Instelling	Crebo	Maatwerk traject
1	Stichting De Hoven	25498	Individuele basiszorg verlenen
2	Comfort Partners B.V.	25307	Basiscursus Warmtepompen

Thema 8: Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

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



Bijlagen Deel A

Bijlage 1: Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

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

Beroepsopleiding

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

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

Vakopleidingen

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

Middenkaderopleiding

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

Bijlage 2: Aantal studenten, inclusief cursisten en leerlingen

Aantal deelnemers educatie en vavo per 1 oktober 2022

Aantal deelnemers educatie en vavo per 1 oktober 2022			
	2020	2021	2022
educatieve trajecten	1911	2001	1579
vavo	312	322	322
Totaal	2223	2323	1901

Aantal deelnemers educatie 1 oktober 2022

Aantal deelnemers educatie 1 oktober 2022		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB-trajecten	Taal en rekenen	73	30	22	87	212
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	401	136	173	0	710
	Subtotaal	474	166	195	87	922
Niet-WEB-trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	0	0	0	0
	Inburgering	265	3	100	157	525
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	27	0	54	0	81
	Professionele redzaamheid	0	0	0	51	51
	Formele educatie	0	0	0	0	0
	Subtotaal	292	3	154	208	657
	Totaal	766	169	349	295	1579

Tabel ingeschreven bekostigde studenten mbo

Aantal ingeschreven bekostigde studenten mbo				
		2020	2021	2022
Groningen	BBL	1.584	1.537	1.797
	BOL	6.852	6.204	5.437
		8.436	7.741	7.234
Hoogeveen	BBL	796	823	964
	BOL	1.740	1.494	1.360
		2.536	2.317	2.324
Hardenberg	BBL	694	641	716
	BOL	1.504	1.305	1.194
		2.198	1.946	1.910
subtotaal	BBL	3.074	3.001	3.477
	BOL	10.096	9.003	7.991
Totaal		13.170	12.004	11.468

peildatum 31 december 2022

Aantal ingeschreven bekostigde studenten mbo per niveau

Aantal ingeschreven bekostigde studenten mbo per niveau				
		2020	2021	2022
niveau 1		426	373	365
niveau 2		2.541	2.339	2.105
niveau 3		3.259	2.610	2.646
niveau 4		6.944	6.682	6.352
Totaal		13.170	12.004	11.468

peildatum 31 december 2022

Bijlage 3: Resultaten deelnemerstevredenheid

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

* de scores zijn bepaald op een 5-puntsschaal

Bijlage 4: Onderwijsresultaten

Tabel rendement entree

Entreerendement	Schooljaren		
	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Regio			
Admiraal	81,25%	80,91%	75,00%
Boumaboulevard	84,62%	68,52%	63,33%
Kardinge	92,16%	90,70%	70,59%
Kluiverboom	78,18%	84,38%	78,33%
Hardenberg	83,87%	88,33%	81,94%
Hoogeveen	77,50%	76,47%	84,34%
Totaal	81,88%	81,64%	76,91%

Jaarresultaat

Jaarresultaat	Schooljaren			
	2017 t/m 2020	2018 t/m 2021	2019 t/m 2022	Norm
Niveau				
Niveau 2	68,6%	69,7%	71,3%	67,0%
Niveau 3	73,0%	72,6%	71,5%	68,0%
Niveau 4	72,1%	70,2%	69,0%	68,0%

Diplomaresultaat

Diplomaresultaat	Schooljaren			
	2017 t/m 2020	2018 t/m 2021	2019 t/m 2022	Norm
Niveau				
Niveau 2	59,6%	60,2%	62,2%	61,0%
Niveau 3	73,2%	73,2%	73,4%	70,0%
Niveau 4	75,5%	73,4%	72,2%	70,0%

Startersresultaat

Startersresultaat	Schooljaren			
	2017 t/m 2020	2018 t/m 2021	2019 t/m 2022	Norm
Niveau				
Niveau 2	82,7%	82,9%	83,5%	79,0%
Niveau 3	83,1%	82,4%	82,8%	82,0%
Niveau 4	84,5%	83,3%	83,7%	82,0%

Bijlage 5: Beroepsopleidingenaanbod

Opleiding	Groningen	Hoogeveen	Hardenberg	Assen
Bouwtechnische opleidingen	X	X	X	
Brood en banket		X		
Commerciële opleidingen	X	X	X	
Detailhandel	X	X	X	
Dienstverlening niveau 2	X	X	X	
Dokters,- tandarts,- en apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X	X	X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design				
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X	X	X	
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X			
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
Human technology	X			
MBO-verpleegkunde	X	X	X	
Metaal/werktuigbouwkunde	X	X	X	
Mode	X			
Motorvoertuigetechniek		X		
Multimedia design & software development	X	X	X	
Onderwijsassistent	X	X	X	
Procestechniek		X		
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sport en beweging	X		X	X
Transport en logistiek	X	X	X	
Uniformberoepen	X	X		
vavo (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

Bijlage 6 Personeel

6.1 Formatie

Formatie in aantallen M/V

Regio	Man	Vrouw	Totaal
Bedrijfsvoering	106	203	309
CvB/Bestuursdiensten	3	8	11
Regio Groningen	354	460	814
Regio Hardenberg	50	126	176
Regio Hoogeveen	83	124	207
Eindtotaal	596	921	1.517

Formatie in aantallen tijdelijk/vast

Regio	Tijdelijk	Vast	Totaal
Bedrijfsvoering	48	261	309
CvB/Bestuursdiensten	4	7	11
Regio Groningen	213	601	814
Regio Hardenberg	50	126	176
Regio Hoogeveen	47	160	207
Eindtotaal	362	1155	1.517

Formatie FTE M/V

Regio	Man	Vrouw	Totaal
Bedrijfsvoering	97,8	158,8	256,6
CvB/Bestuursdiensten	2,8	6,9	9,7
Regio Groningen	291,1	331,2	622,2
Regio Hardenberg	46,2	93,6	139,7
Regio Hoogeveen	71,2	86,9	158,1
Eindtotaal	509,1	677,3	1.186,4

Formatie in FTE vast/tijdelijk

Regio	Tijdelijk	Vast	Totaal
Bedrijfsvoering	37,5	219,1	256,6
CvB/Bestuursdiensten	3,7	6,0	9,7
Regio Groningen	138,1	484,2	622,2
Regio Hardenberg	38,2	101,5	139,7
Regio Hoogeveen	31,7	126,5	158,1
Eindtotaal	249,2	937,3	1.186,4

Formatie FTE uitzend/payroll

	2022	2021	2020
Uitzenden/detacheren			
OP	1,2	2,3	3,3
OBP	3,1	4,5	2,2
Payroll			
OP	1,0	0,7	2,1
OBP	1,3	1,0	2,1
Totaal	6,6	8,5	9,7

6.2 Samenstelling personeelsbestand

Leeftijdsverdeling

Leeftijd	man	vrouw	totaal
>64 jaar	25	15	40
55-64 jaar	139	202	341
45-54 jaar	155	260	415
35-44 jaar	158	241	399
25-34 jaar	107	189	296
<25 jaar	12	14	26
Eindtotaal	596	921	1517

Betrekkingssomvang

Regio	Aantal medewerkers		
	<1 fte	1 fte	Totaal
Bedrijfsvoering	198	111	309
CvB/Bestuursdiensten	7	4	11
Regio Groningen	602	212	814
Regio Hardenberg	127	49	176
Regio Hoogeveen	143	64	207
Eindtotaal	1.077	440	1.517

Verhouding M/V management

	man	vrouw	totaal
Concerncontroller		1	1
CvB	2		2
Directeur	3	5	8
Manager BDV	2	2	4
Opleidingsmanager	16	14	30
Eindtotaal	23	22	45

6.3 Loopbaan en ontwikkeling

Professionalisering

Coachpool	2022	2021
Individuele coachtrajecten	24	45
Teamgerichte intervisie/teamcoaching	7	
Alle medewerkers		
Tech Savvy modules	123	302
Ontwikkelprogramma Krachtig adviseren	23	50
Masternetwerkbijeenkomst	48	25
Lean Six Sigma	17	20
Privacy en AVG *		17
Workshop Zakelijk Tekenen	8	15
Projectmatig werken **		14
Faciliteren en creatief probleem oplossen **		9
Creatief schrijven *		9
The 7 habits of highly efficient people (Covey)	16	9
Design thinking **		8
Basistraining Power BI	13	
Gewoon goed Nederlands	3	8
MBO voor dummies	28	
Critical Friend **		7
Onderwijspersoneel		
Bevoegdheidstrajecten	63	45
Masteropleiding met lerarenbeurs	22	21
Onderwijscoach 1,2 en 3	15	37
PDA (1-jarige instructeursopleiding)	1	4
Scrum at school *		
Passend Onderwijs 1,2 en 3	35	37
Leergang Onderwijsmaker	17	17
Leergang Samen leren door innoveren **		6
Leergang A teachers Road to Excellence	2	10
Gespreksvoering	5	
Jij als coach	14	
Klassenmanagement (is nu Flexibilisering)	33	6
Groepsdynamisch werken	4	
Vluchtelingenkind in de klas	16	
Culturele perspectieven op het onderwijs	5	41
Masterclass Duurzaamheid en Educatie **		47
Sluit je les nóg beter aan op de anderstaligen in je klas	24	
Webinar welbevinden jongeren in coronatijd *		326
Activerende didactiek *		5
Online activerende didactiek *		19

Webinar Hybride lesgeven **		249
Webinar 7 gewoonten die studenten succesvol maken (Covey)	17	34
Assessorentraining Nederlands	8	14
Assessorentraining Nederlands opfris	20	
Assessorentraining Engels		2
Constructeur/vaststeller		8
Examinering		
Training nieuwe examenorganisatie *		509
Training voor SEC- en LEC-leden *		81
LEC training voor nieuwe LEC leden	2	
Assessorentraining theorie en/of praktijk	133	68
Verdieping assessorentraining theorie / praktijk	14	
Train de trainer assessoren	10	
Diplomaplan	120	
Basiskennis examinering nieuwe medewerkers	45	20
Management/leiderschap		
Individuele managementopleiding	4	5
Leiderschapsreis (ontwikkelprogramma potentieel lg.) **		12
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement		
Positieve gezondheid	12	
Workshop Amplitie/veerkracht	5	
Energiemanagement	7	
Boost je immuunsysteem	13	
Mindfulness	10	8
Effectief en stressvrij werken	21	16
Health check	82	87
Goed slapen doe je zo	19	15
Hormonen in balans	6	15
4 Mijl van Groningen	49	56
Tocht om de Noord	18	16
Tai chi **		6
Stoelshiatsu	30	50

* Training wordt niet meer aangeboden

** Training is in 2022 niet aangeboden

Vacatures

Aantal vacatures	2022	2021	2020	2019
OP	70	81	48	43
OBP	89	100	53	53
Totaal	159	181	101	96

Loopbaan en mobiliteit

Loopbaantrajecten	2022	2021
Aantal medewerkers individuele loopbaantrajecten	19	22
Aantal loopbaangesprekken	28	29
WW-ers		
Totaal aantal WW-ers dat daadwerkelijk een uitkering ontvangt (dec. 2022)	16	16
Gemiddeld aantal WW-gerechtigden per maand	16	33
Totaal aantal BW-ers dat daadwerkelijk een uitkering ontvangt (dec. 2022)	22	22
Gemiddeld aantal BW-gerechtigden per maand	31	42
In traject bij een re-integratiebureau	10	16
Kansarm (bijv. actuele relevante ervaring, leeftijd, verblijf in (B)WW)	18	21

Bijlage 7: Invloed belanghebbenden

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid
	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Campusontwikkelingen	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
Studenten	Eigen waarderingsonderzoeken onder studenten	Roosteraanpassingen, lesprogramma, tevredenheid
	Panelgesprekken met studenten, studentenarena's	Beter gebruik leermiddelen, roosters, lesprogramma
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	Beter gebruik leermiddelen, roosters, lesprogramma
Ouders	Ouderavonden	Verbetering begeleiding deelnemers door ouders en school
	In voorlichting specifieke informatie voor ouders	Verbetering informatievoorziening ouders
	Op vmbo-scholen ook voorlichting voor ouders	Verbetering informatievoorziening ouders
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	Verbetering informatievoorziening ouders
Alumni	Reünies met informele terugblik op opleiding	Aanpassing onderwijsprogramma
	Terugkomdagen half jaar na afronden opleiding	Gastlessen
	Onderzoek onder gediplomeerde schoolverlaters	Voorlichting studenten
Toeleverend onderwijs	Overleg met vo-scholen over doorlopende leerlijnen	Afstemming programma Meeloopdagen Voorlichting (Open dagen, informatieavonden)
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling, werkdruk,
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

Bijlage 8: Samenstelling RvT, OR, SR en IAR

De Raad van Toezicht kende ultimo 2022 de volgende samenstelling:

- Annelies Bakelaar MBA, voorzitter
- Anita van Nimwegen-Mulder MGM, vice-voorzitter en lid auditcommissie
- mr. Geert Buiten, lid en voorzitter auditcommissie
- Hans Kox MA MBA, lid en voorzitter onderwijscommissie
- Willemijn Zwart MA, lid en lid onderwijscommissie, HRM portefeuille
- Lusanne Tehupuring MA, lid (keuze voor commissie wordt in 2023 gemaakt)

De Ondernemingsraad kende ultimo 2022 de volgende samenstelling:

- Tjeerd Beijleveldt, voorzitter
- Nilanka Augustijn, vice-voorzitter
- Johanna Albers, lid
- Jan Brouwer, lid
- Fred den Elzen, lid
- Roelco Huiskes, lid
- Habib Kazemi, lid
- Els van Schaik, lid
- Arjen Valk, lid
- Claudia van der Veen, lid
- José Verhage, lid

De samenstelling van de Studentenraad ultimo 2022 is te vinden in het [jaarverslag van de SR](#).

Adviesraad (voorheen Instellingsadviesraad)

In 2022 hebben de volgende leden de bijeenkomst van de Adviesraad bijgewoond:

De heer E. Bos, Groningen City Club

De heer G. Vos, Enedjaiz

De heer F. de Boer, Equans

De heer R. Wolters, provincie Groningen

Mevrouw R. Mossel, NNCZ

De heer F. Emmelkamp, Woon- en zorgcentrum De Westerkim

De heer P. Boonstra, Health Hub Roden

Mevrouw A. de Frey, de Hoven

De heer G. Flinterman, Robin Good

Mevrouw A. Bezuyen, CKC Drenthe

Bijlage 9: (Neven)functies CvB en RvT

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

- commanditair vennoot LOC+ (gekoppeld aan Alfa-college)
- lid thema adviescommissie kwalificeren en examineren, SBB (gekoppeld aan Alfa-college)
- lid Raad van Toezicht SKSG
- Lid Comite van Aanbeveling Stichting Present Groningen

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

- lid Raad van Toezicht Accare
- lid Raad van Toezicht IT Hub Hoogeveen (gekoppeld aan Alfa-college)
- lid Program Board Dutch Tech Zone (gekoppeld aan Alfa-college)
- lid bestuur Duits in de beroepscontext (gekoppeld aan Alfa-college)

Mevrouw Annelies Bakelaar MBA, voorzitter Raad van Toezicht

- bestuurder Biblionet Drenthe
- lid algemeen bestuur VOB (Vereniging Openbare Bibliotheken)
- raadslid gemeente Ommen (tot maart 2022)
- lid algemeen bestuur SPN
- Vereniging Tesselschade Adelt, onbezoldigd voorzitter bestuur afdeling Groningen

De heer Hans Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- directeur Publieke Gezondheid, GGD Drenthe
- commissaris Van Groningen de Zeeuw
- lid adviesraad CMO STAMM

Mevrouw Willemijn Zwart MA, lid Raad van Toezicht

- directeur Komvoor
- lid Raad van Toezicht CVO Zuid-West Fryslân
- bestuurslid Genootschap Onze Taal
- voorzitter Levende Talen Nedersaksisch (tot april 2022)

De heer Geert Bouter, lid Raad van Toezicht

- eigenaar de Volharding
- voorzitter Raad van Commissarissen Nedmag BV, Veendam
- lid Raad van toezicht GSV, Groningse Schoolvereniging, Groningen
- lid Investor Board Carduso Capital, Groningen

mevrouw Anita van Nimwegen-Mulder, lid Raad van Toezicht

- lid Raad van Bestuur Caparis

mevrouw Lusanne Tehupuring, lid Raad van Toezicht

- eigenaar MetLusan
- private lead Founded in Groningen
- Mede-eigenaar Enatom

Bijlage 10: Realisatie Kwaliteitsafspraken

Speerpunt 1 Opleiden voor de samenleving van de toekomst

In deze bijlage is per belofte uitgewerkt de mate van realisatie van de belofte en beschrijven we hoe we verder gaan met de beloften. Voor de beloften die deels zijn gerealiseerd, geven we tevens een verklaring van afwijking.

Dit speerpunt heet landelijk ‘Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst’. Wij hebben ervoor gekozen ‘arbeidsmarkt’ te vervangen door ‘samenleving’. Hierdoor benadrukken wij dat niet alleen de student als werknemer centraal gesteld wordt, maar de student als persoon die deel uitmaakt van de samenleving. Dit speerpunt heeft door de coronapandemie het e.e.a. kunnen versnellen, zoals digitale communicatie in ons onderwijs invoeren. Ook

zijn de afgelopen jaren de samenwerkingen met partners in de regio geïntensiveerd, waardoor de beloften uit dit speerpunt allen gerealiseerd zijn. De thema's Duurzaamheid, Vitaliteit en Digitalisering zijn vanuit speerpunt 1 allen strategische speerpunten van het Alfa-college geworden.

Thema Versterking Techniek en Toekomstbestendig bouwen

In 2018 waren er twee belangrijke signalen in de techniek: de tekorten in de technieksector en de vraag naar andere competenties van werknemers in de technieksector. Met de thema's Versterking Techniek en Toekomstbestendig bouwen hebben we aan beide signalen gewerkt. In 2019-2020 door oriëntatieprogramma's techniek te ontwikkelen samen met partners in de regio en vo-scholen, door praktijklokalen te vernieuwen met moderne technieken. Ook door een continue participatie aan Sterk Techniek Onderwijs. In 2021-2022 door het ontwikkelen en implementeren van doorlopende leerlijnen. Tevens zijn we 2019-2020 de technische opleidingen gaan vernieuwen samen met partners in de regio, zodat het onderwijs beter aansluit bij de behoeften van het werkveld, bijv. gericht op andere competenties. Dit vernieuwde aanbod is in 2021-2022 geïmplementeerd. Al deze onderdelen te samen hebben er in geresulteerd dat de instroom in techniek de afgelopen vier jaar is toegenomen.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Versterking Techniek Kansen in Techniek	<p>Hebben we de doorlopende leerlijn (aansluiting op kennis, integraal onderdeel keuzedeel) vmbo-mbo specifiek richting techniek samen met het vmbo ontwikkeld en geïmplementeerd.</p>	<p>Er zijn doorlopende leerlijnen voor techniek op al onze technieklocaties. Tot stand gekomen samen met vo-scholen en techniekbedrijven in de regio. In Hoogeveen draait bijv. het Turbo-programma vmbo-mbo. Leerlingen van het vmbo zijn dan vanaf februari bezig met kennismaking en oriëntatie. Vanaf juni gaan ze onderdelen uitvoeren van mbo leerjaar 1.</p> <p>In Groningen komen vmbo-leerlingen leerjaar 4 op het Alfa-college voor beroepsonderdelen in de technieklokalen/skillslab.</p> <p>In Hardenberg lopen vmbo-leerlingen al een deel stage bij het RTC (Regionaal Techniek Centrum) en andere bedrijven. Dat is onderdeel van de doorlopende leerlijn die nog in ontwikkeling is.</p>	<p>In Hardenberg is de doorlopende leerlijn nog niet helemaal ontwikkeld. Eerst is de aandacht uitgegaan naar de ontwikkeling van een brede niveau 2 opleiding. Het deel van de doorlopende leerlijn wat wel gereed is, is al wel geïmplementeerd.</p>	<p>De doorlopende leerlijn in Hardenberg verder ontwikkelen en implementeren.</p> <p>De locatie Hoogeveen is de doorlopende leerlijnen aan het uitbreiden naar en samen met andere vo-scholen en partners in de regio van Assen en Meppel.</p>
	<p>Is de doorstroom van vmbo-leerlingen naar de technische opleidingen in het mbo merkbaar vergroot.</p>	<p>Deze belofte is onderdeel van STO (Sterk Techniek Onderwijs), daarin wordt structureel aan deze belofte gewerkt samen met alle partners uit STO. Ondanks algemene krimp in instroom in het mbo, stromen wel meer leerlingen vanuit het vo in bij technische opleidingen. Wat aansluit bij de landelijke trend dat meer vmbo leerlingen een technisch profiel kiezen en dus zeer waarschijnlijk ook in de technische opleidingen in het mbo instromen.</p>		<p>STO heeft een structureel karakter in de regio's. In STO is er veel aandacht voor techniek in het vmbo om jongeren te enthousiasmeren voor techniek. Ook werken we intensief samen in de regio's om met bedrijven en vo-scholen hierin samen op te trekken. De doorlopende leerlijnen blijven we uitbreiden en inzetten om nog meer instroom in techniek te realiseren.</p>
Versterking Techniek Vernieuwing Techniekprogramma's	<p>Hebben wij dit nieuwe opleidingsaanbod volledig geïmplementeerd.</p>	<p>Dit nieuwe opleidingsaanbod is voor de volgende opleidingen geïmplementeerd: Installatie & Elektro, Commercieel Energie Technicus, Engineering en Technische Informatie. Daarnaast zijn de technische beroepsopleidingen gemodulariseerd. De ontwikkeling van deze opleidingen en modules is samen met het regionale werkveld gedaan. De modulaire opzet van de opleidingen wordt door studenten als positief ervaren.</p>		<p>Dit aanbod evalueren we met studenten en partners. Vervolgens stellen we bij waar nodig. Zodoende blijft het opleidingsaanbod continu in ontwikkeling in samenwerking met onze partners in de regio.</p>
Toekomstbestendig bouwen	<p>Hebben wij een nieuw curriculum TI BOL niveau 4 ontwikkeld.</p>	<p>Dit nieuwe curriculum is ontwikkeld samen met het werkveld en wordt ingezet sinds schooljaar 21-22 met leerjaar 1. In 22-23 is leerjaar 2 gestart. Leerjaar 3 en 4 zijn in concept klaar en worden geïmplementeerd voor schooljaren 23-24 en 24-25.</p>		<p>De opleiding voor leerjaar 3 en 4 implementeren en andere leerjaren bijstellen na evaluatie met studenten en partners in de regio. Flexibilisering en modularisering van opleidingen wordt hierin meegenomen.</p>

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
	Hebben wij alle vernieuwde curricula en modules geïmplementeerd.	Sinds schooljaar 21-22 zijn de vernieuwde curricula en modules ingezet.		Het vernieuwen van curricula en (her)ontwerpen van modules is een continu proces, bijv. door aanpassingen in KD's, evaluaties met studenten of nieuwe vragen uit het werkveld.

Thema Energie en Duurzaamheid

Een actueel thema in 2018 was en is nog steeds het thema Energie en Duurzaamheid. Hier hebben we aan gewerkt in de afgelopen vier jaren door bijv. studenten te laten experimenteren met eigentijdse technologie. Onze praktijklokalen zijn daarop aangepast. Ook hebben we in diverse projecten en RIF's geparticipeerd. Zo kunnen we studenten samen met partners in de regio up-to-date opleiden voor de vraagstukken die spelen in dit thema, zoals de energietransitie. Studenten kunnen bijv. oefenen in het Duurzaamheidscentrum in Hoogeveen of in de Energiehub050 in Groningen. Sinds 2022 maken we met de projecten de koppeling naar de SDG-doelen (Sustainable Development Goals). Zo zijn studenten bewust bezig met duurzaamheid. Duurzaamheid is één van de strategische speerpunten van het Alfa-college en krijgt daarmee voortdurend aandacht de komende jaren.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Energie en Duurzaamheid	<p>Kunnen studenten up-to-date onderwijs volgen op de 4 vermelde vakterreinen (geothermie, warmtepompen, waterstoftechniek, biogas/groen gas).</p> <p>Wordt op al onze locaties minstens 1 project uitgevoerd op het thema Energie en Duurzaamheid.</p>	<p>Studenten volgen op al onze locaties up-to-date onderwijs op gebied van Energie en Duurzaamheid. De focus ligt vooral op warmtepompen en waterstoftechniek en meer algemene onderdelen van Energie en Duurzaamheid.</p> <p>Up-to-date onderwijs op dit gebied is onderdeel van het duurzaamheidscentrum (DOC33) in Hoogeveen wat vanaf schooljaar 21-22 is gestart. Het samenwerken met bedrijven in DOC33 heeft een boost aan het onderwijs gegeven door te flexibiliseren en samen LLO-aanbod te ontwikkelen. Meer informatie is te vinden op: Thuis - DOC33</p> <p>Ook is de locatie Hoogeveen uitgeroepen tot school voor Circulariteit en Duurzaamheid!</p> <p>In Hardenberg is up-to-date onderwijs in Energie en Duurzaamheid zichtbaar in themalessen die worden aangeboden bij de techniekopleidingen.</p> <p>In Groningen is de nieuwe opleiding Commercieel Energie Technicus gestart in augustus 2020 waar deze thema's volop aan de orde komen. Deze opleiding is geïnitieerd vanuit de RIF Fieldlab Practice en RIF Gas 2.0 en staat in het teken van de energietransitie.</p> <p>Meer info is te vinden op: Opleiding Energie Technicus (alfa-college.nl)</p> <p>Ook is in Groningen een warmtepompcentrum en participatie aan verschillende waterstofprojecten wat het onderwijs up-to-date maakt. Sinds 2022 wordt in Groningen ook gewerkt aan de EnergieHub050. Dat is een oefencentrum voor onderwijs, overheid en bedrijven gericht op de energietransitie. Voor meer informatie zie: Energiehub050 (alfa-college.nl)</p> <p>In al onze regio's zijn projecten op het gebied van Energie en Duurzaamheid in samenwerking met partners in de regio. In Hoogeveen is bijv. het project de waterstofwijk of een project waar bij bedrijven wordt meegedacht aan hergebruik van materialen.</p> <p>In Groningen is bijv. het project Tiny Houses 2.0. Ook is er het Energiecarrousel: een verzameling van modules met leeractiviteiten en opdrachten, gericht op verschillende onderdelen binnen de energietransitie. Projecten zitten ook in een RIF, zoals Gas2.0 of Circulaire economie in de Creatieve en Maakindustrie.</p> <p>In Hardenberg wordt bijv. i.s.m. lokale bedrijven lesmateriaal ontwikkeld voor voorlichting op gebied van Energie en Duurzaamheid.</p> <p>Ook wordt er op de locaties de koppeling van Energie en Duurzaamheid gemaakt naar burgerschapslessen en -activiteiten. Bovendien worden projecten van studenten sinds 22-23 gekoppeld aan de SDG-doelen (Sustainable Development Goals), zowel in een plan van aanpak als in de rapportage.</p>		<p>We volgen nauwgezet de nieuwste ontwikkelingen samen met onze regionale partners en implementeren samen de nieuwste ontwikkelingen in het onderwijs.</p> <p>Duurzaamheid is ook een van onze strategische speerpunten en heeft daardoor voortdurend aandacht in het Alfa-college. Een van de doelstellingen bij Duurzaamheid is dat studenten, medewerkers en alumni duurzaam en circulair gedrag vertonen. Met projecten zoals bij de stand van zaken beschreven vragen we voor deze doelstelling steeds meer aandacht voor.</p> <p>Projecten zijn afwisselend tijdelijk en permanent. We trekken ook nieuw projecten aan door de intensieve samenwerkingen met partners in de regio's. We koppelen de nieuwe projecten aan SDG-doelen. Dit wordt gemeten en gemonitord over het Alfa-college heen.</p>

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
	Hebben wij een Community of Practice operationeel.	Een COP was operationeel in de RIF Fieldlab Practice in Groningen van 2017 tot mei 2022. Daarin werkten onderwijs, overheid en bedrijven en brancheorganisaties uit de technieksector samen. In Groningen is de EnergieHub050 in ontwikkeling waar ook als in een COP wordt samengewerkt met bedrijven, overheid en hbo-wo instellingen. Bij de RIF Circulaire economie in de Creatieve en Maakindustrie is een belangrijke pijler het opbouwen van een netwerk t.b.v. een professionele leergemeenschap. Dit zijn fysieke én digitale plekken waar bedrijven uit de sector en overheden samen met studenten, docenten en alumni kennis delen en ontwikkelen rondom innovaties en actuele ontwikkelingen in de sector. Ook is een COP vanuit DOC33 in Hoogeveen gestart. Tot slot is er een COP in het SDG-house in Hoogeveen.		Alle samenwerkingsverbanden worden voortgezet, door ontwikkeld en continu uitgebreid.

Thema Healthy Ageing

Gezond ouder worden, zoals beschreven in de nulsituatie, staat bij het thema Healthy Ageing centraal. Dit door: samenwerking zorg en onderwijs, Alfa-college als kennispartner op dit thema en Alfa-college als vitale werkgever. De eerste twee zijn haast als vanzelfsprekend verlopen door jarenlange samenwerkingen met zorgorganisaties en door netwerken rondom zorg en Healthy Ageing. Met als resultaat dat zorgopleidingen samen met en in het werkveld worden vormgegeven (hybride) waardoor studenten goed inzetbaar zijn in het werkveld. Het Alfa-college als vitale werkgever heeft zich afgelopen jaren ontwikkeld. We hebben positieve gezondheidscoaches opgeleid en zetten ze in voor onze medewerkers. Er zijn cursussen op gebied van vitaliteit in het aanbod, die te volgen zijn voor onze medewerkers en studenten. Ook zijn we in 2021 een practoraat vitaliteit en de Vitaliteitscampus gestart waar o.a. beroepsvitaliteit de nodige aandacht krijgt. Zo zijn er nog meer voorbeelden te vinden hoe het Alfa-college een vitale werkgever is. Vitaliteit is één van de strategische speerpunten van het Alfa-college en heeft op alle niveaus in de organisatie aandacht.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Healthy Ageing	Zijn studenten die een zorgopleiding gevolgd hebben, goed inzetbaar in het werkveld van vandaag en morgen.	<p>Doordat er intensief samengewerkt wordt met het werkveld aan en in onze zorgopleidingen en LLO-activiteiten, is die aansluiting met het werkveld goed en dat zorgt er mede voor dat studenten goed inzetbaar zijn in het werkveld. Collega's uit het werkveld komen op onze scholen en docenten komen in het werkveld om zo samen onderwijs te verzorgen.</p> <p>Studenten participeren bijv. in de Technologie & Zorg Academie (TZA). Een samenwerking tussen DNA (Drenthe College, Noorderpoort, Alfa-college), Hanzehogeschool en zorgorganisaties Bij de TZA wordt samen gewerkt aan en met technologische ontwikkelingen in de zorg, een voorbeeld van een cross-over. Op die manier sluit het onderwijs aan bij de actualiteit in de zorg en zijn studenten goed inzetbaar. Voor meer informatie zie: TZA - Groningen Bewustwording, acceptatie en adoptie van zorgtechnologie in de zorg</p>		<p>We blijven intensief samenwerken met onze regionale partners om het onderwijs goed te laten aansluiten bij het werkveld. Een van de strategische speerpunten is Vitaliteit, daar valt dit ook onder en krijgt op die manier blijvende aandacht. Een van de doelstellingen bij Vitaliteit is dat medewerkers in 2025 zichzelf gemiddeld een 7.5 geven op vitaliteit. We willen vitaliteit bij medewerkers gericht onder de aandacht blijven brengen.</p>
	Is het Alfa-college een relevante kennispartner voor Healthy Ageing in Noord- en Oost-Nederland.	<p>Het Alfa-college is een relevante kennispartner op het thema Healthy Ageing. Dit is sterk ontwikkeld door o.a. ons lectoraat 'Duurzame innovaties in de regionale kenniseconomie' (t/m december 2020). We onderhouden en versterken onze kennis o.a. ook door participatie in netwerken als het Zorg Innovatie Forum, Netwerk Zon en de HANNN (Healthy Ageing Network Northern Netherlands). Maar ook door bijv. de Vitaliteitscampus wordt dit alleen maar verder uitgebreid. Meer info over de Vitaliteitscampus is te vinden op: Home - Vitaliteitscampus</p> <p>Op allerlei manieren sluiten wij bij overheden en werkveld en hbo-onderwijs aan om te geven en weer kennis op te doen. We worden ook zelf benaderd door diverse partners; er is een duidelijke wisselwerking.</p>		<p>We blijven intensief samenwerken met onze regionale partners om het onderwijs goed te laten aansluiten bij het werkveld. Een van de strategische speerpunten is Vitaliteit, daar valt dit ook onder en krijgt op die manier blijvende aandacht.</p>
	Nemen medewerkers blijvend verantwoordelijkheid en regie voor eigen werkplezier en gezondheid en zijn ze daarin een rolmodel voor studenten en collega's.	<p>Door de gesprekken met medewerkers met het model 'School voor Ontwikkeling' te houden, wat o.a. gaat over werkplezier en gezondheid, in combinatie met de door Alfa-college aangeboden diverse modules rondom leefstijl, verwachten we dat het een blijvende verantwoordelijkheid is die medewerkers nemen voor hun werkplezier en gezondheid. We stimuleren duurzame inzetbaarheid. Juist door de coronapandemie is werkplezier en gezondheid (nog) meer een onderwerp van gesprek geworden; er is meer bewustzijn gecreëerd op deze thema's.</p> <p>Ook zetten we positieve gezondheidscoaches in op diverse locaties en vanuit HRM om werkplezier en gezondheid onder de aandacht te (blijven) brengen.</p> <p>Daarnaast hebben we een practoraat vitaliteit. Het practoraat doet samen met de Vitaliteitscampus praktijkonderzoek op vakinhoudelijke en/of onderwijskundige thema's op het gebied van (beroeps)vitaliteit en delen hun kennis en innovaties in de organisatie. Dit gebeurt i.s.m. mbo- en hbo-studenten en -docenten en medewerkers uit het werkveld van Sport & Beweging, Zorg & Welzijn en Human Technology en Gaming. Het onderwerp beroepsvitaliteit is vanuit de Vitaliteitscampus een onderwerp wat bij studenten onder de aandacht wordt gebracht.</p>		<p>We leiden nog meer positieve gezondheidscoaches op om zowel medewerkers als studenten te ondersteunen in werkplezier en gezondheid. Uitkomsten van het practoraat zetten we in om werkplezier en gezondheid een nog prominenter plek op het Alfa-college te geven. Een van de strategische speerpunten is Vitaliteit en krijgt op die manier blijvende aandacht.</p>

Thema Ondernemerschap

Zoals beschreven in de nulsituatie zien wij ondernemerschap als basiscompetentie voor studenten. Het gaat om het hebben van een ondernemende houding of een eigen onderneming starten. De afgelopen vier jaar is er dan ook gewerkt naar een situatie in 2022 dat ondernemerschap bij iedere opleiding aanwezig is, door keuzedelen, maar

ook in projecten. Of het heeft een plek gekregen in het curriculum. Om dit te realiseren hebben we het werkveld intensief betrokken en doen we dat nog steeds in alle projecten op het gebied van ondernemerschap. Partners in de regio zijn bijv. opdrachtgever in de projecten of coachen onze studenten. Zo is ondernemerschap voor elke student een onderdeel van de opleiding.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Ondernemerschap	<p>Hebben alle onderwijsteams ondernemerschap een plaats gegeven in hun onderwijs.</p> <p>Hebben wij het concept ondernemersacademie op alle locaties geïmplementeerd.</p>	<p>Onder ondernemerschap verstaan we zowel het stimuleren van de ondernemende houding als ook het opstarten van een eigen onderneming door de student. Docenten hebben deze bredere blik op ondernemerschap ook ontwikkeld en stimuleren ondernemerschap bij de studenten van alle opleidingen.</p> <p>In november 2021 is er op alle locaties een inventarisatie gehouden. Daaruit blijkt dat ondernemerschap op alle locaties een plek heeft gekregen in de vorm van keuzedelen (bijv. Ondernemend gedrag) maar ook zit ondernemerschap in het onderwijs van alle onderwijsteams. Bij diverse opleidingen is ondernemerschap een vak in het curriculum of is ondernemerschap terug te vinden in projecten.</p> <p>In september 2022 is er opnieuw op alle locaties een inventarisatie gehouden. Daaruit blijkt dat het aanbod op gebied van ondernemerschap is gecontinueerd en aangevuld. Bijv. zijn de keuzedelen over ondernemerschap beschikbaar voor een grotere groep studenten.</p> <p>De ondernemersacademie is opgeheven omdat de lessen en workshops die daar gegeven werden over ondernemerschap een plek hebben in het reguliere onderwijs op al onze locaties.</p> <p>Omdat we ondernemerschap in de samenwerking met onze partners in de regio van groot belang vinden voor onze studenten, participeren we in het O2-lab. Dat is een soort paraplu vanuit ondernemerschap waar allerlei bedrijven en scholen in de regio Groningen zijn verbonden op het thema ondernemerschap. Onderdeel van het O2-lab is Start-up City. Dat is een fysieke plek op de Hanzehogeschool. Vanuit de Start-up City voeren studenten allerlei opdrachten en projecten uit van ondernemers, gemeenten, instellingen die aangesloten zijn bij het netwerk. Ook is het dubbellectoraat 'Ondernemen in verandering' hier gevestigd. De kritische vriend methode die door het lectoraat is ontwikkeld, wordt in ondernemerschapsonderwijs gebruikt.</p> <p>In 2023 wordt het platform Ondernemend Groningen ontwikkeld waar alle bovengenoemde projecten en initiatieven op één plek gebracht worden. De gemeente Groningen is kartrekker en het Alfa-college en andere partners zijn deelnemers. Het Alfa-college werkt op gebied van ondernemerschap veel samen met Noorderpoort. Een mooie ontwikkeling en positieve impuls voor de regio Groningen.</p>		<p>We continueren onze aandacht voor ondernemerschap in de onderwijsteams. Steeds worden er nieuwe projecten toegevoegd op het gebied van ondernemerschap samen met het werkveld. Ondernemerschap is een aparte portefeuille die belegd is in het Alfa-college bij een van de directeurs waardoor het ook continu aandacht zal blijven houden.</p> <p>Actief participeren in het platform Ondernemend Groningen. De projecten en initiatieven op alle locaties worden voortgezet en aangevuld met nieuwe projecten.</p>

Thema Digital Society

In de nulsituatie is o.a. beschreven dat er meer aandacht nodig is voor digitale vaardigheden van medewerkers. Het beoogde implementatieplan daarvoor (2019-2020) is niet geschreven doordat de coronapandemie vroeg om versneld handelen. Digitale communicatie in het onderwijs, en daarmee digitale vaardigheden van medewerkers, is

in hoog tempo ingevoerd. Om docenten op dit vlak te ondersteunen zijn er bijv. cursussen te volgen. Ook zetten we i-coaches in, zij ondersteunen docenten met alles op het gebied van ICT en digitalisering. Dit is een thema waar we trots op zijn! We zijn vooral gaan doen, durven en proberen en tegelijk leren en bijstellen. Niet zoals we het van tevoren bedacht hebben bij aanvang van de Kwaliteitsagenda, maar wel met mooie resultaten. Digitalisering is nu een van onze strategische speerpunten en krijgt op deze manier een vervolg in onze strategie.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Digital Society Docenten en onderwijsinhoud	<p>Hebben wij de ICT-opleidingen/modules met bijbehorende certificaten klaar voor de verschillende niveaus en voor onze studenten, werkenden, werkzoekenden en inburgeraars.</p>	<p>Het ICT-onderwijs is de afgelopen jaren flink veranderd. De ontwikkelingen op dit gebied gaan snel. De vertaling daarvan naar onderwijs doen docenten samen met partners in de regio. Zo zijn in Hoogeveen en Hardenberg de ICT-opleidingen vernieuwd en gemodulariseerd, incl. keuzedelen/LLO-modules met certificaten. De modules zijn beschikbaar voor studenten maar ook externen.</p> <p>In Groningen zijn de niveau 2 en 3 ICT opleidingen schooljaar 21-22 in leerjaar 1 ook gestart als gemodulariseerde opleiding. Niveau 4 is met een gemodulariseerde opleiding gestart vanaf schooljaar 22-23.</p> <p>Bovendien heeft het Alfa-college een IT-Hub in Hoogeveen sinds schooljaar 21-22. Drie thema's staan in de IT-Hub centraal: 1. Innovatielabs om kennis en innovaties te ontwikkelen, 2. IT talent scholen en helpen door ontwikkelen, 3. Bedrijven ondersteunen met de digitale transitie. Mbo, hbo- en wo-studenten voeren projecten samen uit met en voor onze partners in de regio. Vanuit de IT-Hub willen we ook LLO-modules gaan aanbieden. Voor meer info over de IT-Hub zie: Ons Verhaal IT Hub (it-hub.nl)</p>		<p>Deels valt deze belofte onder ons strategisch speerpunt Digitalisering, maar ook onder het strategisch speerpunt LLO. Beide zijn continu in ontwikkeling. We richten ons ook op de digitale geletterdheid van bedrijven in de regio's d.m.v. het aanbieden van LLO-modules, vooral met het mkb is er al samenwerking op dit vlak.</p>

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Digital Society Digitale communicatie in het onderwijs	<p>Hebben wij digitale communicatie ingepast in onze visie op onderwijs en is dit zichtbaar en herkenbaar voor onze studenten.</p>	<p>Digitale communicatie is als gevolg van de coronapandemie versneld in het onderwijs ingevoerd. Om e.e.a. te stroomlijnen zijn er ontwerpprincipes en standaarden opgesteld n.a.v. de praatplaat Visie Leren, Begeleiden & Waarderen; daar wordt o.a. gesproken over de principes van blended leren. Opleidingsteams spiegelen samen met O&K de huidige curricula, leertrajecten en onderwijsvisie aan deze ontwerpprincipes en standaarden. Voor 1 juli 2022 hebben alle teams een planning aangeleverd voor herontwerp om binnen drie jaar de richtinggevende uitspraken vorm te geven, waaronder dus digitale communicatie. Zo zal dat zichtbaarheid en herkenbaarheid voor studenten verder toenemen.</p> <p>Digitale communicatie is al zichtbaar in blended leren (online én fysiek les) en in communicatie naar studenten (bijv. Onstage, its learning, MS-teams, Alfa-app).</p> <p>Studenten zijn in november 2021 bevroegd op hun ervaringen met digitale communicatie in het onderwijs. Bijna alle teams (95%) maken volgens studenten op diverse manieren gebruik van digitale communicatiemogelijkheden met hun studenten. Er is een 52% tevredenheid over de mix van fysiek en online onderwijs. Driekwart van de teams kan de digitale ontwikkelingen in het vakgebied overbrengen naar de studenten.</p> <p>In het najaar 2022 zijn de studenten opnieuw bevroegd. Het percentage gebruik van digitale communicatiemogelijkheden is nagenoeg gelijk gebleven. Er is nu 57% tevredenheid over de mix van fysiek en online onderwijs, een groei van 5%. Ook is er een groei van 5% hoe teams de digitale ontwikkelingen overbrengen in het vakgebied, nu 81% tevredenheid.</p> <p>Professionalisering van docenten op gebied van digitale communicatie gaat via de LONT-academie (interne opleidingen). Ook zijn er op elke locatie i-coaches werkzaam die docenten en studenten ondersteunen op digitaal vlak. De i-coaches tezamen vormen een professionele leergemeenschap/COP. Daarnaast is er een digitaal ondersteuningsplatform, een soort toolkit, waar docenten gebruik van kunnen maken.</p>		<p>Doordat Digitalisering een van onze strategische speerpunten is, heeft digitale communicatie continu aandacht. Een van de onderdelen daarvan in 2023 is dat er gewerkt wordt met digitale middelen door studenten, docenten en de regio. Bovendien is digitale communicatie vrijwel continu in ontwikkeling. Hierop worden op elke locatie structureel i-coaches ingezet. Ook is er een plan 'ondersteuning digitalisering docenten' van start gegaan eind 2022 en wordt de komende jaren uitgevoerd.</p> <p>Opleidingsteams herontwerpen hun curricula n.a.v. de richtinggevende uitspraken vanaf schooljaar 22-23 in de komende drie jaar.</p>

Speerpunt 2 Gelijke kansen

Wij geven onszelf zowel in de Kwaliteitsagenda als in onze strategische koers de opdracht om iedereen binnen ons roc gelijke kansen te bieden, ongeacht de sociaal economische situatie van de student. Dat is wat centraal staat in dit speerpunt. Binnen dit speerpunt zijn een aantal beloften gerealiseerd en aantal gerealiseerd naar de bedoeling

van de beloften. Waaraan alle beloften hebben bijgedragen is de toenemende aandacht voor en realisatie van gelijke kansen, bv. door het bieden van maatwerk voor elke student en studenten passende begeleiding te geven. Gelijke kansen en inclusief onderwijs voor elke student, dat is waar we voor blijven gaan!

Thema Toegankelijkheid

Gelijke kansen bieden voor elke student raakt direct aan het thema Toegankelijkheid. In de nulsituatie beschreven we nog dat er signalen waren dat studenten om financiële redenen niet de opleiding kiezen die ze eigenlijk zouden willen kiezen. En kwamen er signalen binnen over de aanschaf van studieboeken die tijdens de opleiding niet gebruikt werden. Ten aanzien van de financiële belemmeringen hebben we nu een mbo-studentenfonds en hanteren we de hardheidsclausule, zodat geen enkele student belemmerd hoeft te zijn in het kiezen van een opleiding vanwege financiën. Met als resultaat dat we geen signalen over studenten hebben die, door financiële belemmeringen, niet hun gewenste opleiding kunnen volgen. De leermiddelenlijsten hebben we afgelopen jaren kritisch tegen het licht gehouden. Een aandachtspunt bij enkele opleidingen was de 'merkloze' communicatie richting studenten en niet-noodzakelijke kosten op de leermiddelenlijsten. Beide punten zijn in de afgelopen jaren opgepakt en is aan gewerkt d.m.v. een verbeterplan. Met als resultaat dat alle leermiddelenlijsten kloppend zijn.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Toegankelijkheid	Zijn er geen signalen van studenten die om financiële redenen hun gewenste opleiding niet volgen.	Op dit moment zijn er geen signalen van studenten die om financiële redenen hun gewenste opleiding niet volgen. Op de volgende wijze waarborgt het Alfa-college dat: Het Alfa-college heeft een mbo-studentenfonds waar in beginsel elke student een tegemoetkoming in de vorm van financiële ondersteuning kan aanvragen of beschikbaar stellen van leermiddelen met als doel dat financiën nooit een belemmering kunnen zijn om de gewenste studie te kiezen. Daarnaast hebben wij als instelling de mogelijkheid studenten die alsnog buiten de boot dreigen te vallen, te ondersteunen via de hardheidsclausule van het mbo-studentenfonds. Verder kennen we nog de mogelijkheid om voor een beperkte periode een leenlaptop vanuit het Alfa-college toe te kennen. Tenslotte kennen we de mogelijkheid dat studenten een afbetalingsregeling kunnen treffen met het Alfa-college.		We waarborgen dat elke student de gewenste opleiding kan volgen door de genoemde maatregelen. Waar nodig zetten we extra maatregelen in zodat elke student de gewenste opleiding kan volgen.
	Wordt voor alle opleidingen waar een numerus fixus wordt gehanteerd, de plaatsing door loting bepaald.	Bij alle opleidingen waar numerus fixus wordt gehanteerd, is plaatsing bepaald door loting. Met als uitzondering: bij doorstroom van interne kandidaten naar een verwante opleiding, krijgen interne kandidaten voorrang.		Het beleid t.a.v. numerus fixus blijven we hanteren.
	Kunnen alle onderwijsteams zich verantwoordelijk maken over de opgevoerde studiekosten.	Alle onderwijsteams kunnen zich verantwoordelijk maken voor de opgevoerde studiekosten. N.a.v. tips van de inspectie (voorjaar 2022) is er een verbeterplan voor studiekosten opgesteld. Teams hebben de studiekosten nog een keer kritisch onder de loep genomen en aanpassingen gedaan. Ook is de website wat betreft schoolkosten grondig herzien. Schoolkosten Alfa-college De resultaten van het verbeterplan zijn gepresenteerd aan de inspecteur van het onderwijs (december 2022). De inspecteur was zeer tevreden over de gedane acties en behaalde resultaten. We proberen de studiekosten voor alle studenten zo laag mogelijk te houden.		We blijven scherp op de opgevoerde studiekosten per opleiding. De coördinator leermiddelen heeft hierin een belangrijke rol. Hij houdt in 2023 een evaluatie van het schoolkostenbeleid op elke locatie. Ook worden de schoolkosten standaard onderdeel van onze interne audits.

Thema Doorlopende leer- en ontwikkelijnen

Dit thema heeft als subonderdelen: aansluiting vmbo/havo en doorstroom naar mbo of hbo. De aansluiting van vmbo naar mbo heeft volop de aandacht. De bedoeling van deze beloften is vooral zorgen voor een goede aansluiting voor vmbo-studenten naar het mbo. In de beloften keken we bijv. naar het startersresultaat van vmbo- of havo-leerlingen, maar dat resultaat is sterk beïnvloed door de consequenties van de coronapandemie. Waar we wel invloed op hebben is het inzetten van een breed palet aan (nieuw ontwikkelde) voorlichtingsactiviteiten en het inzetten van doorlopende leerlijnen. Voor een goede aansluiting is daarnaast vooral ook nodig dat we maatwerk leveren voor elke student. Dit doen we vanaf de kennismaking (intake) maar ook door de opleidingen te flexibiliseren. Voor de aansluiting havo-mbo geldt ook dat de bedoeling van de belofte is gerealiseerd door maatwerk voor elke student.

De doorstroom van mbo naar mbo heeft ook de nodige uitdagingen. De percentages van 2019-2020 zijn gerealiseerd voor Entree en niveau 3. De percentages van schooljaar 2020-2021 zijn alleen gerealiseerd voor Entree. Ook hier zien we de invloed van de coronapandemie, doordat studenten welzijns- en motivatieproblemen hebben. Tevens is de arbeidsmarkt veranderd t.o.v. 2018 en kunnen jongeren makkelijker aan een baan komen. Dit samen maakt dat doorstuderen minder vaak gekozen wordt door studenten. Het onderzoek naar doorstroom in 2020 heeft geresulteerd in een plan van aanpak, per locatie, waar nog aan gewerkt wordt. In dat plan werken we aan zaken waar wij wel invloed hebben t.a.v. doorstroom, bijv. door geïntensiveerde begeleiding door coaches die studenten individueel begeleiden en helpen met keuzes maken over doorstromen of werken na het behalen van hun diploma.

Over de doorstroom naar hbo kunnen we kort en krachtig zijn. Er is in de afgelopen jaren een toegenomen startersresultaat (+5%) van mbo studenten op het hbo gerealiseerd. Er is op directie- en docentniveau contact met collega's in het hbo. We zetten keuzedelen en gezamenlijke projecten in om de aansluiting mbo-hbo te bevorderen.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Doorlopende leer- en ontwikkelijnen Aansluiting vmbo-mbo	<p>Is het percentage studenten dat van vmbo naar mbo doorstroomt met 5% toegenomen.</p>	<p>Landelijk is de trend dat er minder mbo-studenten instromen, zo ook bij het Alfa-college. Daarom hebben we met de beloften t.a.v. aansluiting vmbo/havo naar het mbo vooral gekeken naar de bedoeling van de beloften. Dat is goed aansluiten op de vmbo-en havo-leerling. We doen dat o.a. door te werken met doorlopende leerlijnen en aansluitende LOB-activiteiten vo-mbo. Ook is de afgelopen jaren het contact met decanen en mentoren van het vo geïntensiveerd door docenten, communicatieadviseurs en het Loopbaancentrum wat resulteert in een betere aansluiting naar het mbo toe.</p> <p>We hebben ook gekeken naar de belofte voor eind 2020. Dat was een consolidering van het startersresultaat t.o.v. 2017-2018.</p> <p>Het startersresultaat was voor schooljaar 17-18: niveau 2 82,3%, niveau 3 84,8%, niveau 4 84,7%.</p> <p>Het startersresultaat was voor schooljaar 19-20: niveau 2 83,6%, niveau 3 81,2%, niveau 4 85,4%.</p> <p>Het startersresultaat was voor schooljaar 21-22: niveau 2 82,7%, niveau 3 83,1%, niveau 4 80,7%.</p> <p>Vergeleken met schooljaar 17-18 betekent dat we voor niveau 2 dit percentage alleen hebben kunnen consolideren. Voor niveau 3 en 4 zijn de percentages gedaald t.o.v. 17-18. Niveau 3 is wel gestegen t.o.v. 19-20.</p>	<p>Dat het absolute aantal studenten daalt is conform verwachting, zowel landelijk de trend als door onze afdeling Marketing, Communicatie & Voorlichting voorspeld. Dit vanwege de krimpregio's waar het Alfa-college actief is en er meer studenten doorstromen naar havo t.g.v. versoepelde regels.</p> <p>Het startersresultaat hebben we alleen voor niveau 2 kunnen vasthouden t.o.v. het percentage in 17-18. We zien dat studenten anders zijn voorgelicht door de coronapandemie en daardoor mogelijk een niet goed beroeps- en opleidingsbeeld hebben en daarom overstappen naar een andere opleiding. Daarnaast hebben we te maken met studenten die voor het afronden van een opleiding een baan aangeboden krijgen en zo de arbeidsmarkt instromen zonder diploma.</p>	<p>We zetten een breed palet van voorlichtingsactiviteiten in gedurende het schooljaar om studenten van het vo te stimuleren om in te stromen in het mbo. Dit zijn o.a. meeloopmiddagen en extra voorlichtingsmomenten op het Alfa-college. Daarnaast faciliteren we sinds schooljaar 21-22 ook gesprekken tussen huidige en toekomstige studenten.</p> <p>We willen voor een succesvolle plaatsing vanaf de kennismaking (intake) al goed aansluiten bij nieuwe studenten op het Alfa-college.</p> <p>Zie daarvoor 'hoe gaan we met de beloften verder' bij de belofte aansluiting havo-mbo (direct hieronder).</p> <p>We onderzoeken momenteel mogelijkheden samen met het vo om in 6 jaar tijd de vmbo én een mbo opleiding af te ronden. Dit zal mogelijk in een pilot starten schooljaar 24-25 in Groningen.</p>

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Doorlopende leer- en ontwikkelijnen Aansluiting havo-mbo	<p>Hebben alle leerlingen die zijn overgestapt van het havo naar het mbo en dat wensen de ontwikkelde mbo-schakelprogramma's gevolgd.</p>	<p>De bedoeling van deze belofte is een goede overstap naar het mbo voor havisten. Daarvoor zet het Alfa-college in vanaf het kennismakingsgesprek (intake) en op maatwerk/ persoonlijke leertrajecten voor individuele studenten (niet alleen havisten). Ook door LLO/modulair flexibel onderwijs is er veel aanbod voor deze doelgroep. Nu steeds meer opleidingen flexibeler zijn ingericht, kunnen havisten de theoretische vakken sneller doorlopen en kunnen zo hun eigen leertraject inrichten.</p> <p>Om die aansluiting tussen havo en mbo te versoepelen is bijv. locatie Hoogeveen met het vo in gesprek over hoe havo al een deel beroepsoriëntatie kan volgen. Zo is er ook een locatie in Groningen bezig met de opleiding Human Technology (HT) te ontwikkelen tot een Vakhavo waar HAVO-uitvallers (na klas 3/overhang klas 4) via VAVO-vakken en project- en onderzoek gestuurd onderwijs een flexibel programma aangeboden krijgen waarmee ze gericht op het HBO worden voorbereid en hun mbo diploma behalen. Ook biedt het Alfa-college de VAVO aan in Groningen voor vmbo-tl, havo en vwo. Daarnaast zijn er diverse mbo-schakelprogramma's voor anderstaligen gericht op doorstroom naar niveau 3/4 of het hoger onderwijs.</p> <p>Zie ook de activiteiten beschreven bij de belofte hiervoor: 'Is het percentage studenten dat van vmbo naar mbo doorstroomt met 5% toegenomen'.</p>		<p>Op opleidingsniveau zijn er filmpjes gemaakt om toekomstige studenten (van alle niveaus) een beter beeld te geven van de opleiding, zoals de lessen en stagelopen. Deze filmpjes zijn als aanvulling op de open dagen vanaf schooljaar 22-23 ingezet zodat online men ook een goed beeld kan vormen van de opleiding.</p> <p>Voor al onze studenten, dus ook de instroom vanuit havo, streven we naar flexibele maatwerktrajecten. Zo willen we goed aansluiten bij onze nieuwe studenten en zorgen voor een succesvolle plaatsing. Flexibilisering is ook een van onze strategische speerpunten en zo doende wordt daar ook gericht door alle opleidingsteams aan gewerkt.</p>
	<p>Ligt het startersresultaat van havo-leerlingen die zijn overgestapt in 2022 10% hoger dan in 2017-2018.</p>	<p>Het startersresultaat van havo-leerlingen is niet toegenomen. Het startersresultaat is gedaald.</p> <p>Deze belofte steken we in vanuit de bedoeling van de belofte: een goede aansluiting voor havo-leerlingen op het mbo realiseren. Zie daarvoor de belofte hiervoor 'Hebben alle leerlingen die zijn overgestapt van het havo naar het mbo en dat wensen de ontwikkelde mbo-schakelprogramma's gevolgd'.</p>	<p>We zien een aantal oorzaken van de daling van het startersresultaat bij havisten. Dat studenten op de havo uitvallen heeft vaak redenen die ook effect hebben op het studeren op het mbo, bijv. problemen op sociaal of mentaal vlak. Daarnaast speelt ook dat door de coronapandemie de voorlichtingen anders hebben plaatsgevonden. Daardoor kan het zijn dat havisten geen goed beroeps- en opleidingsbeeld hebben en daarom overstappen naar een andere opleiding. Daarnaast hebben we te maken met studenten die voor het afronden van een opleiding een baan aangeboden krijgen en zo de arbeidsmarkt instromen zonder diploma.</p>	<p>Zie de belofte hiervoor 'Hebben alle leerlingen die zijn overgestapt van het havo naar het mbo en dat wensen de ontwikkelde mbo-schakelprogramma's gevolgd'.</p>

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Doorlopende leer- en ontwikkelijnen Doorstroom mbo-mbo	Percentage doorstroom: Entree 80%, niveau 2 70% en niveau 3 50%	<p>De doorstroom percentages voor schooljaar 19-20 waren:</p> <p>Entree: 79% (belofte 75%) Niveau 2: 50% (belofte 65%) Niveau 3: 43% (belofte 30%)</p> <p>De meest recente cijfers van DUO zijn van schooljaar 20-21. Die zijn als volgt:</p> <p>Entree: 80% Niveau 2: 56% Niveau 3: 30%</p> <p>Vergeleken met de beloften eind 2022 is alleen Entree gerealiseerd. Vergeleken met de cijfers van eind 2020 zien we een lichte stijgende lijn bij Entree en niveau 2. Niveau 3 is gedaald.</p> <p>Er is een algemeen plan van aanpak gemaakt n.a.v. gedane onderzoeken vanuit de Kwaliteitsagenda in schooljaar 20-21 t.b.v. doorstroom mbo-mbo van Entree/NT2 en niveau 2 t/m 4. De eerste aanbeveling was een visie te ontwikkelen op LOB waarbinnen doorstroom aan de orde komt. De tweede aanbeveling was om te zorgen voor een goede aansluiting tussen opleidingen en om de onderwijsteams van verschillende niveaus meer met elkaar te laten samenwerken. Met dat plan heeft elke locatie een locatie specifiek plan gemaakt en voert dat uit om de interne doorstroom te bevorderen.</p> <p>In november 2022 is er nogmaals gekeken naar alle aanpakken voor verdere aanscherping om de interne doorstroom voor alle studenten te bevorderen. Alfa-college breed zien we als aandachtspunt daaruit om het doorstroombeleid te verbinden aan andere ontwikkelingen in het Alfa-college zoals flexibilisering en LLO. Ook willen we de definiëring en terminologie rondom doorstroom nog eens onder de loep nemen; wat verstaan we bijv. anno 2023 onder 'succesvolle doorstroom'.</p>	<p>Door o.a. de coronapandemie is de arbeidsmarkt veranderd. De arbeidsmarkt is aantrekkelijk(-er) geworden (m.n. voor niveau 3) waardoor studenten minder vaak voor doorstuderen kiezen. Ook wordt zichtbaar na de coronapandemie dat studenten kampen met motivatie- en welzijnsproblemen waardoor uitstroom met diploma vaker gekozen wordt dan doorstroom om verder te studeren.</p>	<p>Elke locatie voert het plan om doorstroom mbo-mbo te bevorderen uit. O&K speelt hierbij een verbindende rol over de locaties heen. Doorstroomcijfers worden besproken per locatie en concern breed.</p>

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Doorlopende leer- en ontwikkelijnen Doorstroom mbo-hbo	Wordt het succes van de 1e jaars hbo-studenten die van het Alfa-college afkomstig zijn, geconsolideerd (71%).	<p>Docenten/coaches zijn met studenten in gesprek over wat studenten gaan doen na de opleiding (LOB-begeleiding). We stimuleren studenten om door te studeren waar dat kan. Het doorstromen vanaf mbo naar het hbo is daarbij één van de mogelijkheden. We bevorderen de aansluiting tussen mbo en hbo zo goed mogelijk. We bevorderen de doorstroom naar en succesvolle start op het hbo bijv. door keuzedelen als 'doorstroom hbo' en excellentie-programma's als 'Cambridge English'. Ook is er een keuzedeel (minor voor hbo) 'Versterken van healthy ageing bij mensen met een verstandelijke beperking' waarin mbo- en hbo-studenten samenwerken.</p> <p>Ook hebben we regelmatig overleg met onze hbo-partners op directie en docentenniveau waarmee we de aansluiting mbo-hbo bevorderen.</p> <p>Het gemiddelde succespercentage 1e jaars hbo over de schooljaren 16/17 t/m 19/20 is 76%. Op basis van de beschikbare cijfers concluderen we dat het percentage geconsolideerd is en zelfs 5% toegenomen is. We streven er naar deze stijgende lijn door te zetten.</p>		We continueren het aanbod voor studenten om de aansluiting tussen mbo en hbo zo optimaal mogelijk te houden. We breiden ons aanbod uit in overleg met onze hbo-partners en in afstemming op behoeften van studenten.

Thema Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Zoals beschreven in de nulsituatie is Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) voor ons een belangrijk onderdeel van onze aanpak om gelijke kansen voor iedere student te realiseren. Wij hadden in 2019-2020 vertraging opgelopen in het ontwikkelen van de integrale visie op LOB. Dit had te maken met het ontwikkelen van een integrale visie op Leren, Begeleiden en Waarderen, waar LOB onderdeel is van Begeleiden. Om een breed gedragen visie te ontwikkelen, hebben we meer tijd genomen. Deze visie is schooljaar 2021-2022 afgerond en geïntroduceerd in de organisatie en wordt in 2022-2023 geïmplementeerd. Met als resultaat voor de LOB, dat studenten meer aandacht krijgen om eigen keuzes te (leren) maken en aandacht te hebben voor eigen ervaringen van de student. LOB wordt in de afgelopen vier jaren positief beoordeeld door onze studenten in de JOB.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Loopbaanoriëntatie en - begeleiding	<p>Hebben onderwijsteams LOB integraal opgenomen in hun onderwijsvisie en zichtbaar gemaakt in het curriculum en de wijze van begeleiden van de student.</p> <p>Beoordelen onze studenten de loopbaanbegeleiding tijdens de opleiding met minimaal een ruime voldoende.</p>	<p>LOB is onderdeel van de onderwijsvisie bij alle opleidingsteams. Zowel in curriculum als in de begeleiding van studenten.</p> <p>De teams passen hun onderwijsvisie aan a.d.h.v. de nieuwe visie op LOB en het herziene LOB-beleid (met als titel: Samen studenten leren stappen zetten. Wie wil je zijn?).</p> <p>Deze nieuwe visie is gepresenteerd in onze organisatie a.d.h.v. de praatplaat Leren, Begeleiden & Waarderen in schooljaar 21-22. LOB valt onder 'Begeleiden'. Zie bijlage A voor de praatplaat Leren, Begeleiden & Waarderen.</p> <p>De student merkt het verschil door de nieuwe visie bijv. in meer aandacht voor eigen keuzes (leren) maken en aandacht voor eigen ervaringen van de student. LOB krijgt nu ook meer geïntegreerd aandacht: zowel in het leren op school als in het leren in de BPV.</p> <p>Het nieuwe LOB-beleid wordt in schooljaar 22-23 geïmplementeerd. Onderdeel van het implementatieplan is onderzoeken of we een practoraat LOB starten of een breder practoraat gericht op begeleiding. Ook wordt onderzocht hoe LOB nog sterker verbonden kan worden aan het doorstroombeleid.</p> <p>In de JOB 2022 is een 3.4 gescoord op een schaal van 5 op het onderdeel LOB.</p> <p>Alle teams zijn in hun dagelijkse begeleiding van studenten bezig met LOB. Er gaat speciale aandacht uit naar Entree en niveau 2 studenten om hen te begeleiden naar en op passende plekken tijdens de opleiding en na diplomeren. Daarnaast is er n.a.v. de coronapandemie veel extra aandacht voor het welzijn van alle studenten vanuit LOB.</p>		<p>Het nieuwe LOB-beleid implementeren en uitvoeren in de komende jaren.</p> <p>Docenten kunnen de scholingen rondom LOB via de LONT-academie volgen.</p> <p>Het nieuwe LOB-beleid implementeren en uitvoeren in de komende jaren.</p>

WAT BETEKENT DE STRATEGISCHE VISIE VOOR...

LEREN

BEGELEIDEN

WAARDEREN

STUDENT

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING & LEREN

PASSENDE BEGELEIDING

STUDENT ALS REGISSEUR

LEEREENHEDEN

Zichtbaar waarderen & erkennen

Leerepbrengsten: Snel & visueel in beeld, Kennis & kunde, Diploma, certificaat of verklaring, Samenstellen, Mixen, Kiezen

REGIO

GEZAMENLIJK ONDERWIJS BOUWEN

CONTEXTRIJKE LEEROMGEVING

SAMEN BEGELEIDEN

SAMENWERKING STUDENT EN REGIO

Ik kan... Dit hebber wij nodig!

ONDERWIJSTEAM

DUURZAAM & TOEKOMSTBESTENDIG

BEGELEIDING ALS SPIL

UITNODIGEN TOT REFLECTEREN

ZICHT OP LEERPROCES

BEHAALDE RESULTATEN

Thema Versterking burgerschap

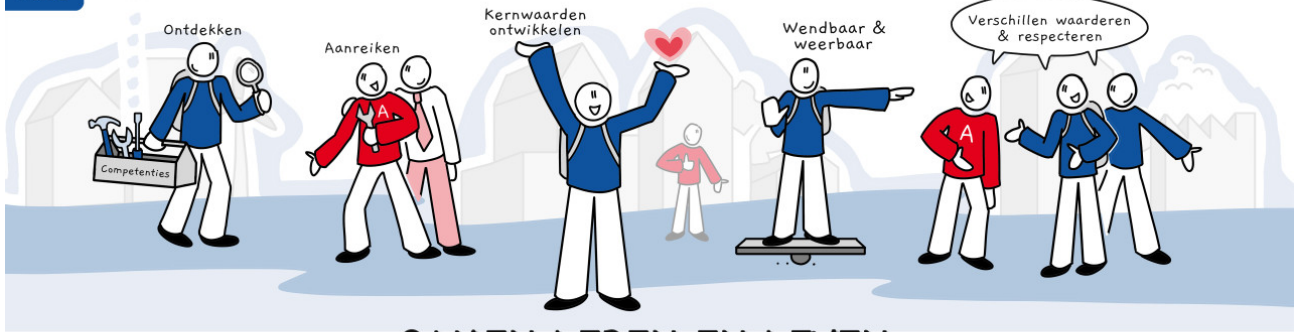
Naast LOB gaat het in de visie Leren, Begeleiden en Waarderen o.a. ook over persoonsvorming en socialisatie. Dit komt tot uiting in Burgerschap. Zoals beschreven in de nulsituatie wilden we Burgerschap verbeteren en intensiveren. Dit hebben we gedaan door de nieuw ontwikkelde visie op Burgerschap. Uit de inventarisatie in 2020 bleek al dat elke opleiding Burgerschap in het curriculum heeft zitten. Door de nieuwe visie zijn teams aan de slag gegaan om o.a. Burgerschap nog meer aan te laten sluiten bij de beroepscontext. Dat resulteert in betere aansluiting bij behoeften van studenten en daardoor meer tevreden studenten.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Versterking burgerschap	Zijn studenten minimaal tevreden over de wijze waarop het Burgerschapsprogramma wordt aangeboden.	<p>Op elke locatie is in 2019-2020 in kaart gebracht wat er gedaan wordt aan Burgerschap. Op alle locaties en binnen alle opleidingen heeft Burgerschap een plek in het curriculum. De aandacht die er voor elke dimensie is verschillend per locatie en opleiding. Om daar meer één lijn in te krijgen en om burgerschap beter aan te laten sluiten bij de behoeften van studenten, is de visie op burgerschap geactualiseerd in schooljaar 21-22. De visie op burgerschap heeft als titel: Samen leren en leven, burgerschap en persoonlijke vorming. In de visie is ook aandacht voor bijv. de 21e -eeuwse vaardigheden en het integreren van Fit For Life.</p> <p>De nieuwe visie wordt als katalysator ingezet om burgerschap veel meer te integreren met beroepsgerichte opleidingstrajecten en juist ook 'over' specifieke 'beroepsvorming' heen Zie hieronder voor de praatplaat die bij de geactualiseerde visie hoort.</p> <p>In november 2021 is er een inventarisatie gehouden naar de tevredenheid van studenten over burgerschap. Hieruit blijkt dat studenten over het algemeen tevreden zijn over de inhoud van het burgerschapsprogramma en over de manier waarop burgerschap wordt aangeboden: 42% mee eens, 30% mee oneens, 28% heeft nog geen burgerschap gehad. Studenten geven de tip dat de activiteiten in het burgerschapsprogramma hen niet altijd aanspreken.</p> <p>In het najaar 2022 hebben we de studenten opnieuw bevraagd. Nu is 52% het eens en 12% oneens met de stelling dat de manier waarop burgerschap wordt aangeboden aansprekend is. 36% heeft geen burgerschap gehad. Er is een toename van de tevredenheid te zien.</p> <p>Door de nieuwe visie op burgerschap zijn de programma's voor burgerschap aangepast. Zichtbaar wordt dat hierdoor burgerschap beter aansluit bij de studenten en daardoor de tevredenheid van studenten toeneemt.</p>		<p>De implementatie van de nieuwe visie op burgerschap verder afronden in schooljaar 22-23 en volgens de nieuwe visie (blijven) werken. Waarbij we steeds meer aansluiten op de behoefte van de student en burgerschap aan te laten sluiten bij de inhoud van de beroepsopleiding. In studentenarena's/ panelgesprekken met studenten blijft burgerschap een onderwerp van gesprek.</p> <p>Schooljaar 23-24 gaan we ook een interne audit doen op gebied van burgerschap.</p>

COMPETENTIES



VISIE



SAMEN LEREN EN LEVEN

Burgerschap en persoonlijke vorming bij het Alfa-college

DIMENSIES



Thema Inburgering en participatie

Zoals geschetst in de nulsituatie zetten we ons in voor studenten uit de doelgroep Inburgering en Participatie. Dit heeft geresulteerd in vele gesprekken met gemeenten en partners in de regio over de inburgeringstrajecten, projecten voor anderstaligen en projecten voor laaggeletterden. Bij de projecten zien we dat er sinds 2022 ook de combinatie wordt gemaakt met LLO-modules met bijbehorende certificaten. De gesprekken met de gemeenten over de inburgeringstrajecten gingen vooral over de uitdagingen van de nieuwe inburgeringswet 2021. Zo zijn we er in Hardenberg en Ommen in geslaagd om de Z-route en B1-route aan te bieden en uit te voeren onder de nieuwe wet. Voor de andere regio's lopen daarover nog gesprekken met de gemeenten. Deelnemers zijn ook tevreden over onze trajecten. In de nulsituatie stond beschreven, dat over de afgeronde inburgeringstrajecten in het onderzoek in het kader van het keurmerk van 'Blik Op Werk' we in 2016 een 8.1 en in 2017 een 8.4 scoorden. In 2020 scoorden we zelfs een 8.9! Daarna is er nog niet opnieuw een meting geweest i.v.m. vrijstelling hiervoor vanuit 'Blik op Werk'. Alle projecten en trajecten staan of vallen met de juiste begeleiding. De afgelopen jaren is voor deze doelgroep de begeleidingsstructuur aangescherpt, zowel binnen de school, als in de BPV. Daardoor zijn de contacten met partners in de regio ook geïntensiveerd en zijn er nog veel nieuwe initiatieven voor projecten ontstaan.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Inburgering en Participatie	<p>Hebben wij een sterke positie in de uitvoering van inburgeringstrajecten bij gemeenten in ons directe voedingsgebied.</p>	<p>Voor alle gemeenten waar het Alfa-college mee samenwerkt is er een sterke positie voor de inburgeringstrajecten. We zijn continu in gesprek met onze gemeenten en voeren veel trajecten uit.</p> <p>De inburgeringstrajecten vallend onder de oude inburgeringswet worden op alle locaties voortgezet tot 31 december 2022. Daarna is de uitstroom d.m.v. een natuurlijk verloop.</p> <p>Vanaf 2022 wordt vanuit de wet inburgering 2021 voor de gemeente Hardenberg en Ommen de Z-route en B1 route aangeboden en uitgevoerd. Voor de andere regio's lopen daar nog gesprekken over.</p>		<p>We blijven ons aanbod t.a.v. inburgering continueren en we blijven onze gesprekken met gemeenten voortzetten o.a. over de haalbaarheid en betaalbaarheid van de trajecten onder de nieuwe wet (m.n. de onderwijsroute).</p>
	<p>Bieden wij voor statushouders en volwasseneducatie voor meerdere opleidingen geïntegreerde trajecten aan op de verschillende niveaus, waarbij naast taalonderwijs de studenten tevens een beroepsopleiding volgen of gecertificeerde delen daarvan.</p>	<p>Deze belofte wordt gerealiseerd. Dit wordt aangeboden van Entree t/m niveau 4 in onze verschillende regio's. Er zijn in Hardenberg bijv. verschillende Entree-NT2 combi groepen. Ook is er een traject specifiek voor NT1 voor werknemers bij de groenvoorziening. De werkgevers worden ook begeleid en ondersteund vanuit onze expertise.</p> <p>In Groningen wordt er bijv. een geïntegreerde Entree opleiding aangeboden aan voor anderstaligen naast de bestaande Entree opleiding, waarin NT2 geïntegreerd is met de beroepsopleiding.</p>		<p>We continueren onze lopende projecten en blijven in gesprek met onze partners in de regio over nieuwe projecten/trajecten.</p>
	<p>Hebben wij een sterke positie bij de uitvoering van de WEB en de aanpak van laaggeletterdheid bij gemeenten in ons directe voedingsgebied.</p>	<p>Er is sprake van een sterke positie. Dat blijkt ook uit de verlenging van de WEB-gelden op alle locaties t/m 2024. Er zijn diverse projecten in aanpak van laaggeletterdheid. Bijv. projecten samen met gemeenten, bibliotheken en lokale partners. Voor het project 'taal op de werkvloer' is toenemende belangstelling. Dit verzorgen we bijv. bij een kippenplukbedrijf voor Poolse werknemers. Ook is er een LLO-traject in ontwikkeling voor de doelgroep laaggeletterden.</p>		<p>Projecten blijven we continueren. We zien een verschuiving naar meer LLO- activiteiten op het gebied van laaggeletterdheid. We gaan ons aanbod daar op aanpassen. We blijven eveneens investeren in het professionaliseren van NT1-docenten.</p>
	<p>Hebben wij de begeleidingsstructuur voor anderstalige mbo-studenten geïmplementeerd zowel binnen de setting van de instelling als in de BPV.</p>	<p>Dit gebeurt volop op zowel onze locaties als in de BPV-instellingen. Ook is er een masterplan anderstaligen en NT2 in uitvoering. Dat gaat over de hele begeleidingsstructuur anderstaligen en NT2-studenten en start al bij de intake om (o.a.) te zorgen voor minder ongediplomeerde uitstroom. In het verlengde van het Masterplan zijn we ook bezig met de nazorg van gediplomeerde (anderstalige) studenten die willen doorstromen. Bijv. door individuele begeleiding op generieke vakken te geven.</p> <p>Ook zijn er op alle locaties BBL-studenten van de nieuwe opleidingen Interculturele Opvoedcoach –Ervaringsdeskundige niveau 3 en 4. Zij ondersteunen de NT2-doelgroep in het onderwijs en in het werkveld/BPV maar bijv. zijn ze ook in het Loopbaancentrum op onze locaties werkzaam. Deze nieuwe opleiding is het Alfa-college februari 2020 gestart. Meer informatie over deze opleiding is te vinden op deze website: https://www.alfa-college.nl/mbo-opleidingen/zorg-en-welzijn/intercultureel-begeleidermaatschappelijke-zorg-niveau-4-groningen</p>		<p>We blijven de extra begeleiding bieden en passen dit ook aan naar de vraag van studenten en werkveld. Dit is continu in beweging. Eveneens professionaliseren onze NT2-docenten continu. Zij nemen hun kennis en expertise mee naar collega's als naar de BPV-instellingen.</p>

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
	Hebben wij een Community of Practice gerealiseerd gericht op de inburgering van anderstaligen.	<p>Er is een COP in Hardenberg vanuit de groenvoorziening i.s.m. Larcom en de gemeente Hardenberg.</p> <p>Ook in Groningen wordt er als een COP samengewerkt met ketenpartners en andere ROC's op het gebied van inburgering.</p> <p>Voor de opleiding Interculturele Opvoedcoach zijn collega's vanuit verschillende mbo-opleidingen en -locaties bezig met het samen (verder) ontwikkelen van de opleiding en werken samen als in een COP.</p> <p>Rondom de Oekraïense vluchtelingen wordt er ook intensief samengewerkt en gedeeld rondom werk en taal als in een COP met gemeenten, lokale partners.</p>		We continueren onze samenwerkingen op gebied van inburgering en anderstaligen.

Speerpunt 3 Jongeren in kwetsbare positie

Naast het feit dat we gelijke kansen voor alle studenten willen realiseren, gaat onze aandacht speciaal uit naar kwetsbare jongeren. In de Kwaliteitsagenda hebben we beloften opgenomen voor Entree en niveau 2-studenten. Maar wij hebben aandacht voor alle studenten die extra zorg en aandacht nodig hebben. Dit doen we vanuit onze waarden: vertrouwen, verbinden en ondernemen. De resultaten van dit speerpunt waren eveneens onderhevig aan de invloed van bv. de coronapandemie. Wij hebben bewust gestuurd op zaken waar we wel invloed op hadden en we hebben de bedoeling van de thema's en beloften voor ogen gehouden. We zijn trots op de extra aandacht die wij geven aan elke (kwetsbare) student die dat nodig heeft.

Thema Voortijdig schoolverlaten

De zorgen die we beschreven hebben in de nulsituatie over de stijging VSV bij niveau 2, 3 en 4 zijn de afgelopen jaren gebleven. De cijfers waren in 2019-2020 alleen voor niveau 4 iets te hoog. In schooljaar 2020-2021 zijn alle niveaus onder de norm gebleven. Echter zien we weer een stijging in de voorlopige cijfers van 2021-2022, waarbij niveau 2, 3 en 4 weer een stijging laten zien. We hebben in 2020 en in 2022 onderzoek gedaan naar VSV. Op elke locatie wordt gewerkt met een plan van aanpak n.a.v. deze onderzoeken. Voor VSV wordt er intensief samengewerkt met instellingen en partners in de regio. Zo is er een prachtig project, waar VSV-studenten begeleid worden, met als doel om weer naar school te gaan. Een voorbeeld daarvan is de student die tijdens de visitatie door de CKMBO in 2022 daarover vertelde. Het project heet 'De Oude Manege', daarover hieronder meer informatie.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Voortijdig schoolverlaten	<p>Percentage vsv: Entree 27,5%, niveau 2 9,4%, niveau 3 3,5% en niveau 4 2,75%</p>	<p>De beloften voor eind 2020 waren dezelfde VSV-percentages als de beloften voor eind 2022. De VSV-cijfers van schooljaar 19-20 zijn:</p> <p>Entree: 17.5% Niveau 2: 7.3% Niveau 3: 2.5% Niveau 4: 2.9%</p> <p>De VSV-cijfers van schooljaar 20-21 zijn:</p> <p>Entree: 19.5% Niveau 2: 6.8% Niveau 3: 3.2% Niveau 4: 2.7%</p> <p>De voorlopige VSV-cijfers van schooljaar 21-22 zijn:</p> <p>Entree: 26.3% Niveau 2: 10.6% Niveau 3: 4.2% Niveau 4: 4.0%</p> <p>Er is een stijging van de VSV-cijfers zichtbaar in het laatste schooljaar waardoor de belofte alleen voor Entree gerealiseerd wordt.</p> <p>Er is een plan van aanpak opgesteld n.a.v. het gedane onderzoek vanuit de Kwaliteitsagenda in schooljaar 20-21 t.b.v. VSV voor alle niveaus, inclusief de doelgroep 'nieuwkomers'. Dit plan bevat aanbevelingen waar de locaties zelf mee aan de slag zijn.</p> <p>Beleidsmedewerkers van O&K spelen een belangrijke rol in het ieder kwartaal analyseren van de VSV-cijfers en bespreken met management en Loopbaancentrum. Ook is er op iedere locatie een verzuimcoördinator actief. Binnen locaties is VSV een 'standaard' onderwerp van gesprek geworden, het heeft onze permanente aandacht.</p> <p>Ook zoeken medewerkers elkaar over de locaties heen op om te leren van elkaar en om de good practices uit te wisselen. Een van die good practices is een samenwerking van het Alfa-college met 'De Oude Manege' in Winsum. Een plek waar jongeren een VSV-traject volgen. Ze volgen bijv. een TOM-training (Training Omgaan Met), krijgen psycho-educatie, beweging en creatieve werkvormen worden ingezet waarmee er gewerkt wordt aan de hulpvraag van de jongere. Ook is er huiswerkbegeleiding en persoonlijke coaching. Jongeren worden begeleid om te ontdekken wie ze zijn en wat ze willen bereiken. Er wordt samen gekeken welke opleiding past en hoe dit te realiseren. Zie https://bijnous.nl/vsv/ voor meer informatie over dit project.</p>	<p>De meest recente VSV-cijfers zijn gestegen t.o.v. schooljaar 20-21 voor niveau 2/3/4. Dit komt o.a. door de consequenties van de coronapandemie: weinig of alleen digitale open dagen en daardoor niet juiste keuze voor beroep/opleiding, psychische/welzijn klachten bij studenten, een aantrekkende arbeidsmarkt, motivatieproblemen etc. Wel zien we dat Alfa-college het landelijk gezien goed doet met de VSV-cijfers. Ook zien we dat de cijfers in het voorjaar van 2022 hoger waren en in het najaar 2022 alweer dalen. Hopelijk kan die dalende trend verder worden voortgezet door ingezette acties.</p>	<p>De aandacht voor VSV blijven we onverminderd voortzetten. Dit doen we o.a. door verder uitvoering te geven aan het plan van aanpak en coaches te scholen.</p> <p>Alle VSV-studenten van het Alfa-college worden gebeld. De meeste studenten vinden het prettig dat er gebeld wordt. We kijken wat we nog kunnen betekenen voor deze studenten. Dit is onderdeel van een onderzoek naar VSV. De uitkomsten van het onderzoek zullen in het voorjaar van 2023 worden gepresenteerd. We gebruiken de aanbevelingen om ons plan verder uit te breiden. Ook gebruiken we de uitkomsten van het onderzoek voor evt. aanpassingen in ons beleid.</p>

Thema Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Dit thema bevat de subonderdelen: Maatregelen BPV en werk en Maatregelen thuiszitters. Het thema Maatregelen BPV en werk is ook een thema met de nodige uitdagingen. De gestelde percentages t.a.v. niveau 2 studenten die

een baan van minimaal 12 uur hebben gevonden is gerealiseerd, niet voor Entree studenten. Bij deze beloften hebben we ingezet op de bedoeling van de beloften. Voor ons is dat het extra begeleiden van de Entree en niveau 2 studenten. Ook hebben we het BPV-beleid herzien en is er extra aandacht voor stagediscriminatie (wij spreken van stagegelijkheid), in het bijzonder voor deze doelgroep. We verwachten dat het resultaat van de extra begeleiding in alle facetten zal zijn meer tevredenheid t.a.v. stage en meer doorstroom naar een vervolgopleiding of uitstroom naar een baan. De beloften t.a.v. de baanafspraken (BAB) zijn ook niet gerealiseerd. We wilden dit grondig aanpakken en hebben daarvoor in 2022 het beleid 'Werken voor iedereen' geschreven. Daarmee gaan we de komende jaren een groei in inzet van BAB zien.

Maatregelen thuiszitters is een thema wat voortvarend is gelopen. In 2020 waren plannen gesmeed, geïmplementeerd en al in uitvoering. Daar liepen we voor op onze beloften. Dit kwam doordat in elke regio intensief samen wordt gewerkt met partners in de regio en gemeenten. Ook bij thuiszitters komt maatwerk terug als belangrijke factor om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de jongeren.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt Maatregelen BPV en werk	<p>Is ons percentage studenten Entree en niveau 2 dat onze instelling verlaat en werk heeft gevonden (minimaal 12 uur per week), geconsolideerd ten opzichte van het percentage van 2020.</p>	<p>Het doel van deze belofte van eind 2020 was een stijging van 5% t.o.v. 2018.</p> <p>In 2018 was het arbeidsmarktpercentage: Entree: 49% Niveau 2: 76%</p> <p>Het arbeidsmarktpercentage in 2020 is: Entree: 48% Niveau 2: 76%</p> <p>Het arbeidsmarktpercentage voor 2021 e.v. is nog niet bekend. De stijging t.o.v. 2018 is niet gerealiseerd, wel hebben we de percentages kunnen consolideren. Voor niveau 2 zitten we 6% boven de signaalwaarde van 70%. Alleen de opleiding niveau 2 bij Horeca en Bakker, Keuken scoort 61%.</p> <p>Waar mogelijk stimuleren we onze studenten om door te stromen naar een vervolgopleiding of om hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen en een baan na de opleiding te vinden. Het Alfa-college zet veel extra begeleiding in voor Entree en niveau 2 studenten. Dit doen we bijv. door de inzet van extra jobcoaches. Ook wordt er samengewerkt met partners in de regio, zoals gemeenten en zorginstellingen.</p>	<p>We zien dat de coronapandemie en de problematiek als gevolg daarvan ook hier doorspeelt. Studenten die uitvallen, niet doorsturen of niet direct aan een baan kunnen of willen beginnen t.g.v. mentale of motivatie problemen.</p>	<p>Deze belofte blijft onze aandacht hebben. Onder andere door het uitvoeren van het VSV-beleid, jobcoaches in te zetten, het doorstroombelief specifiek voor Entree/niveau 2 studenten te hanteren. Ook wordt er de komende jaren actief ingezet op nazorg voor gediplomeerde studenten i.s.m. partners in de regio. We verwachten dat deze punten bijdragen aan het verhogen van het arbeidsmarktpercentage.</p>
	<p>Is 85% van de studenten Entree en niveau 2 tevreden over de BPV-matching en de BPV-begeleiding.</p>	<p>Uit de JOB 2022 blijkt dat 75% tevreden is. In de JOB 2020 was dat 72%. Er is een toename van 3% tevredenheid gerealiseerd. De beoogde groei van 5% (doelstelling van 80% in 2020 naar 85% in 2022) is niet gerealiseerd.</p> <p>Er is specifiek voor niveau 1 en 2 extra aandacht rondom de BPV. Er wordt extra begeleiding ingezet wat al start bij de BPV-matching. Op de locaties zijn er BPV-bureaus waar deze doelgroep studenten terecht kan. Daar zijn docenten die extra tijd hebben om te ondersteunen in de BPV. Hoe elke locatie dat precies vorm geeft is verschillend. Bijv. is er een stageheldenbureau in Hardenberg voor studenten die passend onderwijs krijgen extra te begeleiden in de BPV.</p> <p>Het BPV-beleidsplan is tevens herzien. Daarin gaat extra aandacht uit naar stagediscriminatie (stagegelijkheid) vooral voor niveau 1 en 2. Gezien de huidige arbeidsmarkt omstandigheden lijken er meer stageplekken beschikbaar te zijn/te komen voor studenten Entree en niveau 2.</p>	<p>De coronapandemie heeft invloed gehad op de stages die niet of maar deels konden doorgaan, zeker bij de Entree/niveau 2 studenten. Daarmee heeft het ook invloed op de tevredenheid over de stage. Dat verklaart o.a. dat de toename in tevredenheid niet zo hard is gestegen als we beoogd hadden. De groei is wel mogelijk gemaakt doordat er extra aandacht voor de Entree/niveau 2 doelgroep is in de BPV-setting.</p>	<p>Er is extra begeleiding voor stagiaires specifiek uit de doelgroep Entree/niveau 2. Door het herziene BPV-beleid en de aandacht voor stagediscriminatie (stagegelijkheid) verwachten we dat dit positief invloed heeft op de tevredenheid van studenten. We blijven d.m.v. de JOB deze belofte monitoren.</p>

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
	Zijn er in het Alfa-college merkbaar vier meer baanafspraken (BAB) voor studenten Entree en studenten niveau 2 t.o.v. 2020.	Totaal aantal BAB bij Alfa-college: 2020: 19 2021: 20 2022: 18 Hoeveel precies uit de doelgroep Entree/niveau 2 komen is onbekend i.v.m. AVG. Er is begin 2021 onderzoek gedaan naar BAB in het Alfa-college. Uit het onderzoek blijkt o.a. dat er nog te weinig draagvlak is voor BAB, maar ook te weinig kennis over het beleid. Dat heeft een adviesrapport opgeleverd. Dit is opgepakt door HRM en in 2022 omgezet in een visie 'Werken voor iedereen'. Deze visie moet ervoor zorgen dat o.a. de BAB een nieuwe impuls krijgen. Er zijn doelstellingen aan de visie gekoppeld. In 2023 moet er 24 fte extra ingezet worden door BAB en in 2024 in totaal 35 fte gevuld door BAB.	Door personele onderbezetting bij HRM heeft het langer geduurd voordat de aanbevelingen uit het onderzoek zijn opgepakt. Hierdoor is de inzet op meer BAB vertraagd. Ook doordat er eerst is ingezet op een beter beleid rondom BAB, een goed beleid kost tijd.	Implementeren en uitvoeren nieuwe visie 'Werken voor iedereen'. We werken concreet aan de doelstellingen voor 2023 en 2024 voor aantal fte voor BAB.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt Maatregelen thuiszitters	Zijn, in overleg met partners, specifiek voor deze groep programma's geïmplementeerd om deze jongeren naar school en/of werk te begeleiden.	<p>De doelgroep thuiszitters hebben we samen met onze partners in de regio zo goed mogelijk in beeld. Voor deze doelgroep zijn er op alle locaties individuele trajecten in de vorm van maatwerk. Daarnaast zijn er locatie of regio brede programma's voor de doelgroep thuiszitters zoals:</p> <p>In de regio Groningen werken we met het Thuiszitterspact. Er is inmiddels een nieuw Thuiszitterspact 2.0 2021-2024 getekend door o.a. Alfa-college, gemeente Groningen, Noorderpoort en GGD. De twee belangrijkste pijlers in het pact zijn preventie van thuiszitten en de verbinding tussen onderwijs en jeugdhulp. Een van de succesvolle ervaringen in het Thuiszitterspact van de afgelopen jaren is het inzetten van ervaringsdeskundigen. Dit wordt gecontinueerd.</p> <p>In Hogeveen wordt er het Kans Traject i.s.m. de gemeente Hogeveen. Daarin worden thuiszittende jongeren tot 27 jaar voorbereid op het weer volgen van een opleiding in een traject van 20 weken, om daarna door te stromen naar een opleiding of naar werk. Studenten die het Kans Traject succesvol hebben afgerond zijn enthousiast over de maatwerk mogelijkheden in het traject, het luisterend oor wat geboden wordt en dat studenten serieus genomen worden in wat zij belangrijk vinden.</p> <p>In Hardenberg wordt er in het kader van bestrijding jeugdwerkloosheid in de VSV regio Zwolle met alle partners samengewerkt om alle losse activiteiten en initiatieven tot één programma te smeden, waarbij er toe geleid wordt naar werk of scholing.</p>		Alle programma's blijven we uitvoeren samen met onze partners in de regio.

Speerpunt 4 Onderwijsinnovatie

Dit speerpunt hebben wij boven op de drie landelijke speerpunten toegevoegd aan onze Kwaliteitsagenda. Onderwijsinnovatie is geen doel op zich geweest, maar het is bedoeld om onze studenten beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en samenleving van de toekomst. Dit speerpunt heeft weinig tegenslag gekend, juist door de coronapandemie is het e.e.a. versneld en zijn samenwerkingen geïntensiveerd. Veel van de thema's uit dit speerpunt zijn geplaatst bij strategische speerpunten (Flexibilisering en LLO) of zijn al zo ingebed in de organisatie dat het verweven is met ons dagelijkse werk.

Thema Hybride leeromgeving

De beloften in 2019-2020 gingen over samenwerken met partners in de regio om meer hybride onderwijs te realiseren. Dit heeft een enorme vlucht genomen de afgelopen jaren. Hybride onderwijs is niet meer uit ons onderwijs weg te denken. Bij elke opleiding zijn er samenwerkingsvormen waar studenten, naast stages, op locaties van het werkveld bezig zijn met projecten of praktijkopdrachten. Het werkveld en onderwijs leiden samen studenten op. Zo zijn studenten bezig met de actualiteiten uit hun werkveld, worden ze uitgedaagd en is er maatwerk in de projecten. Dit heeft er o.a. in geresulteerd dat studenten toenemend tevreden zijn over de actualiteit van hun onderwijsprogramma. De hybride onderwijsvormen hebben daaraan een grote bijdrage geleverd. We zijn trots op de realisatie van deze belofte en hoe deze bijdraagt aan studenten die goed voorbereid zijn op de samenleving van de toekomst.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Hybride leeromgeving	Zijn studenten positief over de actualiteit van hun onderwijsprogramma.	<p>In november 2021 is er een inventarisatie gehouden naar de tevredenheid van studenten over de actualiteit van hun onderwijsprogramma. Hieruit blijkt dat studenten grotendeels tevreden zijn over hun onderwijsprogramma en de actualiteit daarvan: 77% gaf aan het er mee eens te zijn.</p> <p>In het najaar 2022 zijn de studenten opnieuw bevraagd. Hieruit blijkt dat nu 84% tevreden is over de actualiteit van hun onderwijsprogramma, een toename van 7%. Ook in gesprekken met studenten wordt deze tevredenheid bevestigd.</p> <p>De ontwikkeling van steeds meer hybride en contextrijke leeromgevingen voor studenten zorgt vermoedelijk o.a. voor deze stijging. We sluiten zoveel mogelijk aan bij het actuele werkveld en betrekken actief onze partners in de opleidingen. We hebben de beweging van binnen naar buiten gemaakt. Docenten worden hierin ondersteund door o.a. scholingen die gevolgd kunnen worden bij de LONT-academie.</p>		<p>We blijven met studenten in gesprek o.a. over hun tevredenheid over de actualiteit van hun onderwijsprogramma. Dit is onderdeel van de studentenarena's die elke locatie houdt waar verschillende onderwerpen met studenten besproken worden.</p> <p>Hybride onderwijs is niet meer uit ons onderwijs te denken. Dit zal alleen maar verder toenemen de komende jaren.</p>

Thema Flexibeler onderwijs

We hadden in 2018 slechts gedroomd dat we anno 2022 zo ver waren gekomen met het flexibiliseren van onze opleidingen. In 2019-2020 waren we nog zoekend, elke locatie en elk team deed flexibiliseren naar eigen inzicht. Om flexibilisering en gepersonaliseerd leren binnen het Alfa-college te stroomlijnen is er een visie Leren, Begeleiden en Waarderen ontwikkeld. Deze visie is schooljaar 2021-2022 afgerond en geïntroduceerd in de organisatie en wordt in 2022-2023 geïmplementeerd. Flexibilisering zorgt voor maatwerk voor de individuele student qua instroommoment, in opleidingsduur als op inhoud. Een van de doelstellingen bij het strategische speerpunt Flexibilisering is het herontwerpen en flexibel inrichten van alle opleidingen zodat passende leerroutes voor alle studenten mogelijk zijn. We zijn de komende jaren bezig om dit bij elke opleiding te realiseren. Hiervoor heeft elke opleiding een plan geschreven en wordt komende jaren uitgevoerd. In de flexibilisering zijn ook de keuzedelen meegenomen. Het keuzedelen aanbod is verbreed de afgelopen jaren. Door op iedere locatie sinds 2021-2022 te werken met een keuzedelengids is het voor studenten overzichtelijk en kunnen ze kiezen welke keuzedelen ze willen volgen, incl. de keuze voor een keuzedeel buiten de opleiding. We zijn trots op de mate van maatwerk wat nu al mogelijk is en zien uit naar de stappen die we nog gaan nemen de komende jaren.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Flexibeler onderwijs	<p>Heeft een substantieel deel van onze opleidingen een curriculum waarbij maatwerk (naar opleidingsduur en meerdere instroommomenten) mogelijk is.</p>	<p>Bij de start van de Kwaliteitsagenda was de mate van flexibiliseren bij opleidingen heel verschillend. Om daar meer één lijn in aan te brengen is er een visie Leren, Begeleiden en Waarderen ontwikkeld. Deze visie is schooljaar 2021-2022 afgerond en geïntroduceerd in de organisatie en wordt in 2022-2023 verder geïmplementeerd.</p> <p>Een inventarisatie bij elke locatie m.b.t. maatwerk mogelijkheden per opleiding heeft in november 2021 plaatsgevonden. Op alle locaties is maatwerk om te versnellen of te vertragen mogelijk op individueel niveau. Diverse opleidingen zijn gemodulariseerd waardoor er sowieso sprake is van maatwerk in het curriculum, bijv. bij ICT- en zorg opleidingen en bij CET, TI, I&E, Engineering, Infra en HT.</p> <p>Bij veel opleidingen is februari ook een standaard instroommoment geworden. Nog niet bij alle opleidingen is het mogelijk om op meerdere momenten in te stromen.</p> <p>In september 2022 is er opnieuw op alle locaties een inventarisatie gehouden. Daaruit blijkt dat de mate waarin maatwerk voor studenten mogelijk is verder is toegenomen in het afgelopen jaar. Steeds meer opleidingen bieden de studenten gelegenheid tot versnellen, vertragen en instromen op meerdere momenten. Veelal is dit maatwerk op persoonsniveau, soms op klasniveau. Dit uit zich in het zelf bepalen van de examenmomenten of stagelopen door de student.</p> <p>Daarnaast zijn studenten bevraagd op hun ervaringen met maatwerk. Zie belofte hieronder 'Zijn studenten meer tevreden over maatwerk in hun opleiding'.</p> <p>Bij het thema digitale communicatie in het onderwijs is het herontwerp van de opleidingen volgens de visie op Leren, Begeleiden & Waarderen beschreven. Het herontwerp waar alle opleidingen mee bezig zijn of gaan de komende jaar heeft direct te maken met het mogelijk maken van maatwerk door flexibilisering.</p>		<p>Doordat Flexibilisering een van onze strategische speerpunten is, heeft het continu aandacht. Een van de doelstellingen is het herontwerpen en flexibel inrichten van alle opleidingen zodat passende leerroutes voor studenten mogelijk zijn.</p> <p>De her-ontwerptrajecten op de locaties volgens de visie op Leren, Begeleiden & Waarderen past goed in deze doelstelling en bij het verder vervolg geven van het thema flexibeler onderwijs uit de Kwaliteitsagenda.</p>

	<p>Kunnen studenten kiezen uit een breder aanbod aan keuzedelen waarbij studenten naast de keuzedelen van de eigen opleiding ook keuzedelen van andere opleidingen kunnen kiezen.</p>	<p>Docenten hebben met relevante stakeholders het keuzedelen aanbod uitgebreid de afgelopen jaren. Er is op deze manier voortbordduurt op de belofte van eind 2020. Zo kunnen studenten naast keuzedelen passend bij de opleiding, ook keuzedelen kiezen van andere opleidingen, bijv. het keuzedeel 'Fotografie basis'.</p> <p>Een inventarisatie per locatie heeft november 2021 plaatsgevonden. Daaruit blijkt dat vanaf schooljaar 21-22 iedere locatie een keuzedelengids heeft en daarmee is er een breed aanbod van keuzedelen waarbij de student naast eigen keuzedelen ook van andere opleidingen keuzedelen kan kiezen. Dit wordt per cluster aangeboden op elke locatie. Op sommige locaties is de keuzedelengids nog niet voor alle niveaus gereed, bijv. Admiraal is een keuzedelengids niveau 2 nog niet gerealiseerd. De mate waarin studenten van andere opleidingen keuzedelen kunnen kiezen is wel verschillend – op de ene locatie zijn hier meer mogelijkheden voor dan op de andere.</p> <p>In september 2022 is er opnieuw op alle locaties een inventarisatie gehouden. Daaruit blijkt dat alle locaties een keuzedelengids hebben met een locatie breed keuzedelen aanbod voor nu wel alle opleidingen en alle niveaus. Soms worden er aanpassingen gedaan voor specifieke groepen studenten zoals BBL of een specifieke opleiding zoals Uniform Beroepen in Hoogeveen. Ook zien we locatie overstijgend aanbod van keuzedelen in Groningen: studenten van de locaties Karding en Kluiverboom kunnen van beide locaties de keuzedelen kiezen.</p> <p>In november 2021 geeft 59% van de studenten aan zelf keuzedelen te kunnen kiezen. In het najaar 2022 is dat 61% een toename van 2%.</p>	<p>Het verbreden van het aanbod van keuzedelen heeft o.a. te maken met de inzet op flexibilisering, meer keus en maatwerk voor de studenten. Doordat Flexibilisering een van onze strategische speerpunten is, hebben de keuzedelen ook continu de aandacht. Daarnaast is er een regiegroep keuzedelen die hier actief mee bezig is. Een aandachtspunt dat we meenemen is de communicatie over het kiezen van keuzedelen en in het bijzonder kiezen van keuzedelen buiten de eigen opleiding. We verwachten dat daarmee de tevredenheid van studenten daarover verder zal toenemen.</p>
	<p>Zijn studenten meer tevreden over maatwerk in hun opleiding.</p>	<p>De meting onder studenten heeft november 2021 plaatsgevonden. Van de studenten is 31% ontevreden over de versnel- en vertraagopties en de verschillende startmomenten. In het najaar 2022 blijkt dat slechts 16% nog ontevreden is. Een daling van 15%.</p> <p>We zien in 2022 t.o.v. 2021 een groei van de mogelijkheden tot maatwerk (versnellen/vertragen/ verschillende startmomenten). We zien ook dat de ontevredenheid over de maatwerkmogelijkheden is afgenomen. We merken daarnaast dat nog niet alle studenten goed op de hoogte zijn van alle maatwerkmogelijkheden. Daar is nog ruimte voor verbetering.</p>	<p>Ten aanzien van de onbekendheid van maatwerk bij studenten; dit zal o.a. worden gerealiseerd door de diverse scholingen voor docenten rondom flexibilisering, zoals de leergang Onderwijsmaker. Daarin is communicatie naar studenten een structureel onderwerp. Daarmee verwachten we dat studenten ook meer geïnformeerd zullen worden over maatwerkmogelijkheden. Ook dit valt onder het strategische speerpunt Flexibilisering.</p>

<p>Is het aantal crossovers (zowel multidisciplinair als multi-level) substantieel toegenomen.</p>	<p>Een opleiding met een 'cross-over kwalificatie' bestaat uit delen van bestaande kwalificaties van twee of meer verschillende opleidingsdomeinen.</p> <p>In november 2021 zijn alle locaties gevraagd naar hun crossovers. Er is een cross-over van Medewerker Kinderopvang, Onderwijs en Bewegen. Ook is er de opleiding CET: een cross-over tussen Engineering en bedrijfskunde. En bij Technische Informatica is er een cross-over tussen ICT en Engineering. Op alle locaties begint er meer multidisciplinaire samenwerking tussen opleidingen te ontstaan, bijv. cross-overs in de vorm van projecten. Zo zijn er verschillende cross-overs tussen zorg- en welzijn opleidingen samen met technische opleidingen. Ook is te zien dat er in sommige projecten multi-level wordt samengewerkt met het hoger onderwijs.</p> <p>In september 2022 is er opnieuw op alle locaties een inventarisatie gehouden. Daaruit blijkt dat de bestaande crossovers zijn gecontinueerd. Er is een nieuw cross-over van Voeding- en leefstijladviseur. Vooral op in projecten zijn er veel nieuwe crossovers bijgekomen. Bijv. tweedejaars studenten van Expert IT systems and devices in Groningen werken een half jaar lang multidisciplinair samen met Zorg en Engineering studenten aan zorgvraagstukken in de Health-Hub Roden. Een ander voorbeeld van een cross-over zijn de mogelijkheden binnen Breed niveau 2 in Hardenberg om multidisciplinair onderdelen van de verschillende opleidingen te volgen. Bijv. studenten Retail die bij Logistiek een certificaat voor de heftruck kunnen behalen. Of de studenten Salonmanager dame die samenwerken met studenten Multimedia design. Zo zijn er tal van voorbeelden van opleidingen die multidisciplinair en multi-level samenwerken in projecten.</p>	<p>We zetten in op professionalisering van docenten, bijv. middels de leergang onderwijsmaker en ander aanbod via LONT (interne opleidingen). Deze scholingen dragen eraan bij dat docenten worden uitgedaagd om nieuw onderwijs te ontwikkelen en over grenzen van een eigen opleiding heen te kijken. Zodoende worden docenten gestimuleerd om cross-overs te ontwikkelen.</p>
--	--	--

Thema Leven Lang Ontwikkelen

Zoals we al beschreven in de nulsituatie dat er een stijging is van aantal BBL-leerlingen, heeft die trend zich verder voortgezet op ieder niveau. Naast de BOL- en BBL-opleidingen is in de afgelopen jaren het aanbod van modules, trainingen en cursussen toegenomen. Die sluiten direct aan bij de opleidings- en leerbehoeften van werknemers en werkgevers maar kunnen ook gevolgd worden door werkzoekenden, inburgeraars etc. In onze regio's ontwikkelen we een breed en toegankelijk LLO-aanbod in gezamenlijkheid met het Drenthe College en Noorderpoort. Een gezamenlijk portal daarvoor wordt in 2023 gelanceerd. LLO is bovendien een van onze strategische speerpunten en zal de komende jaren nog verder worden uitgebreid.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
Leven Lang Ontwikkelen	Is onze Y-monitor operationeel en wordt deze door onze alumni ingevuld.	Alfa-college heeft geen Y-monitor ontwikkeld zoals de belofte van eind 2020 was, maar heeft zich aangesloten bij het alumni-onderzoek van de MBO-raad. Begin 2021 is een alumni onderzoek uitgevoerd. Het volgende onderzoek staat gepland in 2023. In oktober 2021 is het alumnibeleid vastgesteld. In dit beleid is aandacht voor de wijze van het in kaart brengen van alumni en hoe we als Alfa-college alumni blijvend kunnen betrekken. Dit doen we bijv. door het houden van alumni-arena's en alumni uitnodigen voor een digitaal alumni netwerk van het Alfa-college. Maar ook door ze te betrekken bij het actuele onderwijs in bijv. projecten.		We voeren het alumnibeleid uit. Het volgende alumni-onderzoek vindt plaats in 2023.
	Zijn alumni en bedrijven positief over het LLO-aanbod van het Alfa-college.	Begin 2021 heeft onderzoeksbureau NIDAP een marktverkenning voor ons uitgevoerd in het kader van ontwikkeling van LLO-aanbod. Hierbij is o.a. gevraagd naar het beeld van het Alfa-college i.r.t. LLO. Bedrijven zijn enthousiast over ons LLO-aanbod. De top 3 meest positief beoordeelde aspecten zijn: de bestaande samenwerking, de betrouwbaarheid, de reisafstand van de leslocaties. Alumni zijn nog niet bevraagd omdat het LLO-aanbod in eerste instantie werd ontwikkeld voor bedrijven. Wel zijn alumni bevraagd in welk vakgebied zij interesse hebben voor een training of cursus in de toekomst. Alumni worden in 2023 bevraagd. In kwartaal 4 2021 stond het tevredenheids- en imago-onderzoek LLO-activiteiten onder werkgevers gepland. Alfa-college heeft het Bureau Markteffect gevraagd deze meting uit te voeren. Zij gaven aan eenzelfde onderzoek te hebben uitgevoerd voor Noorderpoort. Wij hebben daarop contact gezocht met Noorderpoort en is het gezamenlijke voorstel om het onderzoek in DNA-verband verder op te pakken. Dit moet nog worden gepland. Het LLO-aanbod wordt namelijk in DNA-verband opgepakt. Zo gaan we samen een breed en toegankelijk LLO-aanbod realiseren in onze regio's vanaf 2023. Later volgt er dan een tevredenheids- en imago-onderzoek over de LLO-activiteiten		Doordat LLO een van onze strategische speerpunten is, heeft het continu aandacht. Een van de doelstellingen bij dit strategisch speerpunt is dat we een LLO-aanbod ontwikkelen die aansluit bij de vraag in de markt en regio. Daarvoor blijven we toetsen bij onze alumni en partners in de regio of het LLO-aanbod goed aansluit. Ook zetten we het tevredenheids- en imago-onderzoek in, samen met DNA-partners.
	Wordt aanvullend aanbod voor opleidingsmodulen (waaronder keuzedelen) en educatieve trajecten uitgevoerd.	In de belofte wordt gesproken over opleidingsmodulen en educatieve trajecten. Onze inzet op dit gebied is gericht op korte programma's, cursussen en modules die direct aansluiten bij de opleidings- en leerbehoeften van werknemers en werkgevers. We spelen flexibel in op de opleidingsvragen die er spelen. Nieuwe mbo-certificaten ontwikkelen we bijv. middels een onderwijs-business development traject. Dit doen docenten van verschillende locaties samen met projectbureau KNYFE. In schooljaar 21-22 hebben een aantal docenten van de sector welzijn nieuwe modules ontwikkeld en in de markt gezet. Schooljaar 22-23 is een tweede groep gestart. Gezien de ontwikkelingen op gebied van DNA-samenwerking, is besloten om het Knyfe-traject in DNA-verband door te zetten. Er is de afgelopen jaren een groei van aantal mbo-certificaten. In schooljaar 19-20 boden we 25 mbo-certificaten aan en in schooljaar 22-23 (voorlopig) 35. Dit jaar zijn er nog aanvragen die lopen. Ons aanbod is te vinden op: Scholing voor volwassenen (alfa-college.nl)		Doordat Flexibilisering en LLO onze strategische speerpunten zijn, heeft het onze blijvende aandacht.

Thema	Beloften eind 2022	Mate van realisatie van beloften	Verklaring van afwijking	Hoe gaan we met de beloften verder
	Kunnen binnen elke opleiding studenten kiezen uit meerdere keuzedelen waarbij 1 keuzedeel ook opleidingsoverstijgend is.	Zie bij het thema Flexibeler onderwijs de belofte: 'Kunnen studenten kiezen uit een breder aanbod aan keuzedelen waarbij studenten naast de keuzedelen van de eigen opleiding ook keuzedelen van andere opleidingen kunnen kiezen'. Sinds in ieder geval 2021 kunnen alle studenten keuzedelen kiezen waarbij een keuzedeel ook opleidingsoverstijgend is.		Het verbreden van het aanbod van keuzedelen heeft o.a. te maken met het flexibiliseren van de opleidingen; meer keus en maatwerk voor de studenten. Doordat Flexibilisering een van onze strategische speerpunten is, heeft het maatwerk in keuzedelen ook continu de aandacht. Daarnaast is er een regiegroep keuzedelen die hier actief mee bezig is.

Betrokkenheid studenten

Studenten zijn de corebusiness van het Alfa-college. Het is voor ons meer dan vanzelfsprekend dat de studenten centraal staan in de Kwaliteitsagenda. Studenten zullen echter de Kwaliteitsagenda niet als zodanig kennen, maar wel de uitwerkingen van de thema's in ons dagelijkse onderwijs en hun betrokkenheid daarbij. Zo hebben de studenten in de afgelopen vier jaar van de Kwaliteitsagenda gemerkt dat de mogelijkheden voor maatwerk enorm zijn toegenomen, een van de grote veranderingen t.o.v. het schrijven van de Kwaliteitsagenda in 2018. Studenten kunnen bijv. op meerdere momenten per jaar instromen en ze kunnen de opleiding versneld doen of er langer over doen als de situatie daar om vraagt. Dit kan bv. doordat studenten zelf hun examenmomenten of stages inplannen. Ook hebben studenten meer eigen regie op het kiezen van keuzedelen, waarbij ze ook een keuzedeel kunnen kiezen dat buiten de scope van hun eigen opleiding valt, bv. de keuzedelen 'Fotografie basis' of 'Droning toepassingen' kunnen gekozen worden door alle studenten. Maatwerk zorgt voor betere aansluiting bij behoeften van studenten. Studenten zijn ook minder ontevreden over de maatwerkmogelijkheden in 2022 t.o.v. van een jaar geleden, zo blijkt uit een online-enquête. De ontwikkeling die we doormaken t.a.v. maatwerk sluit aan bij de behoeften van studenten, zo blijkt uit gesprekken met studenten. Hoewel we al grote stappen hebben gezet op het gebied van flexibiliseren de afgelopen vier jaar, is het flexibiliseren van de opleidingen nog volop aan de gang is. De komende jaren zullen de studenten daar nog meer de vruchten van gaan plukken.

Een andere verandering t.o.v. 2018 is de toegenomen individuele aandacht voor elke student die in de hoeveelheid van keuzes (aandachtspunt aan ons meegegeven door de SR) of om andere redenen extra begeleiding nodig heeft. Speciale aandacht gaat uit naar anderstaligen, Entreestudenten en niveau 2-studenten, bv. d.m.v. het Masterplan speciaal voor deze doelgroep. Vanuit dat plan is er een begeleidingsstructuur opgezet. De individuele aandacht in brede zin voor elke student van elk niveau is de afgelopen jaren flink toegenomen. De afgelopen jaren hadden we te maken met de coronapandemie. In die tijd was het juist belangrijk om individueel contact te houden met onze studenten. Maar ook in de huidige tijd waar we de consequenties van de coronapandemie nog dagelijks merken bij een deel van onze studenten, zoals problemen op gebied van welzijn of motivatie. Er zijn extra gesprekken met de student hoe het met hem gaat i.c.m. gesprekken over loopbaanbegeleiding (LOB) en burgerschap: wie wil je zijn, waar wil je naar toe, hoe ziet jouw toekomst eruit etc. De nieuwe strategische koers vanaf 2023 '*Samen vinden we het uit*' past goed bij de insteek van de gesprekken: studenten en docenten samen en waar het kan betrekken we ook het werkveld. Studenten geven in de JOB aan tevreden te zijn over de begeleiding die ze krijgen.

Tot slot is hybride onderwijs een belangrijke ontwikkeling van de afgelopen jaren die bij veel thema's uit de Kwaliteitsagenda terug te vinden is. Hybride betekent voor ons onderwijs verzorgen samen met en op locaties van

partners in de regio. Hierdoor ontstaan realistische, actuele en uitdagende leersituaties voor studenten. Dat zie je bv. terug bij ondernemerschap, techniek, zorg, ICT, energie en duurzaamheid. We zien het ook bij projecten, leerafdelingen (bv. bij verpleeg/verzorgingshuizen) of gildes op locaties waar studenten met beide benen in het werkveld staan en al doende leren. Door deze aansluiting ontstaan er actuele onderwijsprogramma's. Een ruime meerderheid (in 2022 84%) van de ondervraagde studenten vindt dat ze een actueel onderwijsprogramma hebben. Dat aantal is het afgelopen jaar t.o.v. 2021 7% toegenomen.

We hebben niet alleen aandacht voor onze huidige studenten, maar zijn ook voortdurend bezig met onze toekomstige studenten. Voor onze toekomstige studenten is de afgelopen jaren ook het e.e.a. veranderd t.o.v. 2018. Bv. door de coronapandemie zijn er nieuwe manieren van het voorlichten van toekomstige studenten ontwikkeld. Er zijn online open dagen (geweest), filmpjes zijn beschikbaar gekomen van elke opleidingen, gesprekken tussen toekomstige en huidige studenten zijn mogelijk enz. Ook is het proces van aanmelden en het voeren van kennismakingsgesprekken (intake) aangescherpt en meer aangesloten op toekomstige studenten, bv. door LOB van het vo mee te nemen en daarop voort te borduren in het mbo. Dit doen we bijv. d.m.v. het Paspoort van succes. De vo-leerling vult in het paspoort in wat hij leuk vindt, waar hij goed in is, waarom hij kiest voor een bepaalde opleiding en wat hij nodig heeft voor een succesvolle start. We werken ook samen met het vo aan doorlopende leerlijnen waardoor de aansluiting tussen vo en mbo beter is, bv. bij de techniek. Op deze manieren werken we aan maatwerk en een goede aansluiting naar het mbo.

Ook houden we aandacht voor oud-studenten. Voor alumni is sinds 2018 het aanbod voor LLO toegenomen. In 2023 zal dit aanbod nog verder groeien door een gezamenlijk aanbod met Drenthe College en Noorderpoort. Daarnaast merken alumni dat we hen meer betrekken bij het huidige onderwijs. We betrekken hen bijv. bij de RIF Circulaire economie in de Creatieve en Maakindustrie en vragen hen om hun kennis te delen. Dit gebeurt ook steeds meer bij andere projecten en opleidingen. Ook zouden alumni kunnen ondersteunen in LOB. Studenten vinden het leerzaam om met alumni in contact te zijn en ook wordt zo het beroepsbeeld van huidige studenten verder aangevuld. In oktober 2021 is het alumnibeleid vastgesteld. In dit beleid is aandacht voor de wijze van het in kaart brengen van de alumni en hoe we als Alfa-college alumni blijvend kunnen betrekken. In 2023 vindt er weer een alumni-onderzoek plaats waarin ze ook bevestigd gaan worden op hun ervaringen t.a.v. LLO.

We blijven (huidige, toekomstige en oud-) studenten betrekken bij de ontwikkelingen in het Alfa-college. We zetten de studentenarena's (studentenpanels) en andere evaluatievormen in om met de studenten in gesprek te blijven. Dit gebruiken we om ons onderwijs continu te ontwikkelen en te verbeteren. Door de afgelopen jaren aan de Kwaliteitsagenda te werken is er een verscheidenheid aan zaken veranderd voor en door studenten. De ingezette middelen zijn ten goede gekomen aan innovatief onderwijs, aan gelijke kansen voor elke student en in het bijzonder aan kwetsbare jongeren. Zo bereiden wij doelbewust, samen met partners in de regio, onze studenten voor op de samenleving van de toekomst.

Betrokkenheid docenten

Elke themaregisseur is verantwoordelijk voor diverse thema's met bijbehorende beloften en maatregelen uit de Kwaliteitsagenda. Ondanks dat een themaregisseur gepositioneerd is op één locatie, is de Kwaliteitsagenda integraal opgepakt o.a. door alle thema's een plek te geven in de locatieplannen. Deze locatieplannen worden weer vertaald naar teamplannen en zodoende wordt in elk team aan een of meerdere thema's van de Kwaliteitsagenda gewerkt. Docenten en andere medewerkers van het Alfa-college spelen een belangrijke rol in de uitvoering van de maatregelen en zodoende in het realiseren van de beloften uit de Kwaliteitsagenda voor en met onze studenten.

De grootste verandering in de afgelopen jaren in denken en doen van onze medewerkers is het flexibiliseren van de opleiding en daarmee het bieden van meer maatwerk mogelijkheden voor studenten. Dit vinden we essentieel in het kader van gelijke kansen voor iedere student. We zien in het Alfa-college dat het tempo van flexibiliseren per locatie en per opleiding verschillend is maar er ligt een gezamenlijke doelstelling waar naar toe gewerkt wordt, namelijk dat alle opleidingen herontworpen en flexibel zijn ingericht voor 2028. Dit met ondersteuning van beleidsmedewerkers van Onderwijs & Kwaliteitszorg. Daarmee worden de passende leer routes voor de individuele student nog belangrijker de komende jaren en zetten we de lijn die ingezet is vanuit de Kwaliteitsagenda afgelopen jaren voort. Ook raakt de flexibilisering aan de ontwikkeling van onderwijs dat gevolgd kan worden door externen. Er zijn afgelopen jaren vele modules ontwikkeld door onze medewerkers en in de markt gezet. Zoals de module 'Digitale vaardigheden basis' of 'Zorginnovatie en technologie'. Deze ontwikkeling van LLO-onderwijs doet het Alfa-college samen met Noorderpoort en Drenthe College. In 2023 lanceren de scholen een gezamenlijk LLO-aanbod en -portal. Ook dit vraagt anders denken en doen van onze medewerkers.

De betrokkenheid van docenten en andere medewerkers is groot bij vele andere thema's uit de Kwaliteitsagenda. De projecten en activiteiten die beschreven zijn in het overzicht van de beloften in bijlagen 1a en 1b zijn alleen mogelijk met en door de betrokkenheid van onze medewerkers. Bij de thema's techniek, energie en duurzaamheid, ondernemerschap en healthy ageing zijn docenten samen met partners in de regio aan de slag om actueel, uitdagend en aantrekkelijk onderwijs te realiseren voor en met onze studenten. Ook hier vinden we samen zo belangrijk, 'samen vinden we het uit'. Zo is er de Start-up City in Groningen waar op het thema ondernemerschap mbo-studenten samenwerken met hbo-studenten aan projecten van lokale ondernemers en de gemeente Groningen. Ook werken docenten samen met lokale gemeenten om bv. voor inburgeraars passende leer routes te verzorgen.

Op individueel niveau gaat het om de gesprekken met studenten door docenten/coaches over hun loopbaan en hun rol in de maatschappij als burger en werknemer. De nieuwe visie op Leren, Begeleiden en Waarderen helpt docenten in deze gesprekken. Ook gaat het in individuele gesprekken over doorstromen naar een andere opleiding (mbo of hbo) na diplomering. Het stukje nazorg na het afronden van de opleiding heeft de afgelopen jaren meer aandacht gekregen. Een thema die niet expliciet in de Kwaliteitsagenda stond maar past wel in oog hebben voor kwetsbare jongeren en iedereen gelijke kansen bieden. Nazorg nemen we dan ook mee in de plannen voor de komende jaren. Ook gaat er speciale aandacht uit naar studenten die (dreigen) uit (te) vallen (VSV/thuiszitters) of die extra begeleiding nodig hebben bij de generieke vakken of in de BPV. Docenten werken samen met welzijnsinstellingen en ons eigen Loopbaancentrum. Het Loopbaancentrum werkt bijv. ook met studenten samen om te zorgen dat elke student de opleiding van zijn of haar keus kan volgen zonder dat er een financiële belemmering is. Op dit moment zijn er dan ook geen signalen van studenten die niet hun gewenste opleiding kunnen volgen door financiën.

Ook zijn er onderzoeken in de periode 2019-2020 uit de Kwaliteitsagenda uitgevoerd door docenten en beleidsmedewerkers Onderwijs & Kwaliteitszorg. De onderzoeken hebben een vervolg gekregen in 2021-2022. Zoals onderzoek naar interne doorstroom. Uit het onderzoek zijn aanbevelingen opgesteld om de interne doorstroom te bevorderen. Deze aanbevelingen zijn vervolgens per locatie omgezet in een plan van aanpak en geïmplementeerd in de afgelopen periode. Ook is er onderzoek gedaan naar VSV met aanbevelingen in de eindrapportage. Daarmee zijn locaties aan de slag. In 2022 werd opnieuw onderzoek gedaan naar VSV. De uitkomsten daarvan worden in 2023 gepresenteerd. We gebruiken de aanbevelingen om ons plan verder uit te breiden om de VSV verder terug te dringen. Ook gebruiken we de uitkomsten van het onderzoek voor evt. aanpassingen in ons beleid. Op die manier zijn het geen afgeronde onderzoeken of maatregelen in brede zin vanuit

de Kwaliteitsagenda, maar blijven we zaken ontwikkelen en continu verbeteren. Nog niet altijd zien we de cijfers direct positiever worden met de extra aandacht die er is, maar we verwachten wel dat dat op langere termijn zichtbaar wordt.

Zo zijn er nog meer thema's uit de Kwaliteitsagenda die direct raken aan de werkzaamheden en betrokkenheid van onze docenten en andere medewerkers. Alle voorbeelden zijn te lezen in het overzicht van de beloften in bijlagen 1a en 1b. De inzet van docenten en andere medewerkers is daarmee ontzettend belangrijk en waardevol, niet alleen om ambities uit de Kwaliteitsagenda te realiseren maar vooral voor onze studenten. Om hen gelijke kansen te bieden, aan te sluiten bij wat ze nodig hebben en uit te dagen in innovatieve en realistische leeromgevingen.

Betrokkenheid partners in de regio

Uit bovenstaande mag duidelijk zijn dat de realisatie van de ambities uit de Kwaliteitsagenda nooit zonder actieve participatie van partners in de regio lukt. Veel voorbeelden zijn al genoemd. We zijn blij met de betrokkenheid van en constructieve samenwerking met alle bedrijven, instellingen en overheden.

Zoals beschreven is een grote verandering t.o.v. 2018 het hybride onderwijs. Het gaat bij hybride onderwijs om studenten die bij de partners aan het leren zijn d.m.v. projecten. Bij aanvang van de Kwaliteitsagenda stond dit nog in de kinderschoenen maar het is nu eigenlijk 'gewoon' geworden bij onze opleidingen dat er samengewerkt wordt met partners in de regio. Niet alleen als het gaat om stages, maar juist ook om projecten en leermogelijkheden, zoals leerafdelingen bijv. in de zorg (bijv. bij Saxenburgh of het UMCG). Ook zijn er diverse projecten waar multidisciplinair en multi-level wordt samengewerkt, bv. bij de IT-Hub waarbij werkveld (bijv. TVM/Unigarant), overheid (gemeente Hoogeveen) en mbo-, hbo- en wo-studenten samenwerken. Ook betrekken we onze partners actief bij het vernieuwen en ontwikkelen van opleidingen. Dit hebben we bv. bij een aantal techniekopleidingen gedaan (bijv. Commercieel Energie Technicus en Technische Informatica). Ook in het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen worden leerbedrijven in de regio betrokken (bijv. Bouwmensen of Installatiewerk NL). Op die manier is het onderwijs up-to-date en worden studenten goed voorbereid op de samenleving en arbeidsmarkt van de toekomst.

Voor thema's als thuiszitters, inburgeraars en laaggeletterden is juist ook de gemeente als samenwerkingspartner onmisbaar. Ook die samenwerking is veranderd in de afgelopen jaren. We zijn elkaar meer gaan opzoeken en intensiever gaan samenwerken. Zo is er een project in het kader van laaggeletterdheid 'taal op de werkvloer' dat werken en taalonderwijs combineert bv. voor medewerkers op een pluimveebedrijf. Onderwijs aanbieden onder de nieuwe inburgeringswet was een uitdaging die we gezamenlijk zijn aangegaan. Dat heeft tot nu toe geresulteerd in diverse nieuwe trajecten sinds 2022. Ook werken we samen met overheid en andere instanties voor de doelgroep thuiszitters. Ook werken we samen met overheid en partners in de regio bij het ontwikkelen van de Energiehub050. Zo werken we gezamenlijk en met studenten aan de vraagstukken rondom de energietransitie. Het is ook steeds meer samen leren; de docent leert bij in de actuele context en de student leert ook op die plek. Expertise wordt uitgewisseld tussen docent, partners in de regio en studenten. Het leren van eenieder staat centraal om tot nieuwe innovaties en ontwikkelingen te komen voor de vraagstukken van nu en in de toekomst.

Deze voorbeelden zijn een gedeelte van alle samenwerkingen met onze partners in de regio. Andere voorbeelden zijn te lezen in het overzicht van de beloften in bijlagen 1a en 1b. De samenwerking met partners in de regio is onlosmakelijk verbonden aan het realiseren van al die beloften in onze Kwaliteitsagenda. Samen stellen we de student centraal en dragen we doelbewust bij aan de samenleving van morgen.

Betrokkenheid interne stakeholders

Studentenraad

Naast alle individuele studenten die op een manier te maken krijgen met de uitwerking van de Kwaliteitsagenda, betrekken we onze Studentenraad (SR) actief bij de Kwaliteitsagenda. Dit is ontstaan bij de start van de Kwaliteitsagenda waarbij de SR is gevraagd om mee te denken over relevante thema's. Voor de SR was dat bijv. jongeren in een kwetsbare positie of de afstemming met het bedrijfsleven. En ook gedurende de looptijd van de Kwaliteitsagenda spreekt het CvB, de portefeuillehouder Kwaliteitsagenda namens de directeuren samen met de coördinator van de Kwaliteitsagenda een tot twee keer per jaar met de SR over de voortgang van de Kwaliteitsagenda. De SR ontvangt het document waarmee ook het CvB geïnformeerd wordt, vergelijkbaar met bijlage 1a, waarin per belofte de stand van zaken wordt weergegeven en er middels een kleurcodering aan wordt gegeven wat de stand van zaken is. We spreken elk jaar met de SR over de beloften die goed lopen maar ook over de bedoeling van beloften en gaan we in gesprek over wat we gaan doen.

Zo is ook in 2022 de Kwaliteitsagenda besproken met de SR. De SR was erg tevreden dat er zoveel beloften gerealiseerd zijn: dat we doen wat we beloven. Wat ze ook zien in het voortgangsdocument is dat de termen 'student' bij het mbo en 'leerling' bij vmbo/havo consequent goed zijn gebruikt. Voor de SR een belangrijk punt van aandacht, de positionering van de mbo-student. Een van de thema's die de SR met extra belangstelling heeft gevolgd is de afstemming met het bedrijfsleven. Daarvan ziet de SR de verandering op de locaties van de afgelopen jaren: er is steeds meer les op locaties van bedrijven of bedrijven komen in de school. Dit wordt als prettig ervaren. Ook hebben we gesproken over de beloften die nog niet volledig zijn afgerond, hoe we daar aan werken en hoe we daar een vervolg aan geven in 2023. Ook hebben we gesproken over het koppelen van de Werkagenda mbo aan de nieuwe strategische koers. Dit is voor de SR een logische stap.

De SR heeft aangegeven de betrokkenheid en samenwerking op het gebied van de Kwaliteitsagenda als prettig te hebben ervaren in de afgelopen jaren. Wij waarderen de betrokkenheid van de SR enorm, hij is voor ons een belangrijke stakeholder de afgelopen jaren. We blijven in gesprek met elkaar bijv. over de ontwikkeling van de Werkagenda mbo.

Ondernemingsraad

Los van de geweldige inzet door opleidingsteams, individuele docenten en andere medewerkers van het Alfa-college, is de Ondernemingsraad (OR) een belangrijke stakeholder voor ons. Bij aanvang van de huidige Kwaliteitsagenda heeft de OR thema's zoals LLO en flexibilisering op de agenda gezet en volgt deze met interesse. De OR ziet een stijgende lijn in de ontwikkelingen en resultaten op deze thema's. Ook hebben we in het najaar van 2022 gesproken met de OR over het werken met de Werkagenda mbo vanaf 2023. Daarbij wordt de inhoud van de Werkagenda mbo gekoppeld aan de nieuwe strategische koers van het Alfa-college. De OR moedigt deze werkwijze aan.

De OR spreekt jaarlijks met de portefeuillehouder Kwaliteitsagenda namens de directeuren en met de coördinator van de Kwaliteitsagenda over de voortgang van de Kwaliteitsagenda. De OR ontvangt het document waarmee ook het CvB geïnformeerd wordt, vergelijkbaar met bijlage 1a, waarin per belofte de stand van zaken wordt weergegeven en er door een kleurcodering aan wordt gegeven wat de stand van zaken is. De OR volgt met interesse en kritische blik de ontwikkelingen van de Kwaliteitsagenda en geeft gevraagd en ongevraagd feedback op deze voortgang. Ook in 2022 zijn we met elkaar in gesprek geweest bijv. over de betrokkenheid van medewerkers en studenten bij de huidige thema's van de Kwaliteitsagenda en tevens bij het ontwikkelen van de Werkagenda mbo voor het Alfa-college. De OR geeft het advies mee om bijv. in studentenarena's de studenten te bevragen op merkbare veranderingen in het Alfa-college op de thema's uit de Kwaliteitsagenda. Maar ook om op die manier input te krijgen voor de Werkagenda mbo van zowel studenten maar daar ook opleidingsteams actief bij te betrekken.

We zijn blij met en waarderen de positief kritische samenwerking met de OR de afgelopen jaren. De aandachtspunten die benoemd worden, nemen we mee in de periode die voor ons ligt.

Raad van Toezicht

Bij de monitoring van de Kwaliteitsagenda betrekken we tevens onze Raad van Toezicht (RvT) als stakeholder. De RvT is bij aanvang van de Kwaliteitsagenda betrokken als stakeholder in het proces van het ontwikkelen en tot stand komen van de strategische koers, waar de Kwaliteitsagenda direct op aan sluit. De RvT volgt met belangstelling en is tevreden over de voortgang van de realisatie van de Kwaliteitsagenda. De RvT ontvangt daarvoor het document waarmee ook het CvB geïnformeerd wordt, vergelijkbaar met bijlage 1a, waarin per belofte de stand van zaken wordt weergegeven en er middels een kleurcodering aan wordt gegeven wat de stand van zaken is. We informeren de RvT op deze wijze jaarlijks over de voortgang van de Kwaliteitsagenda. De portefeuillehouder Kwaliteitsagenda namens de directeuren gaat over deze voortgang in gesprek met de onderwijscommissie van de RvT.

Met de RvT is in 2022 gesproken over de beloften die nog niet volledig zijn gerealiseerd op december 2022 en hoe dit vervolgd wordt in 2023. De RvT is tevreden over de wijze waarop hij is meegenomen in de voortgang van de Kwaliteitsagenda en ziet meerwaarde in het verdiepende gesprek hierover in de onderwijscommissie. De RvT is positief over de manier waarop de Kwaliteitsagenda in samenhang met maatschappelijke ontwikkelingen (m.n. de coronapandemie) een versnelling heeft kunnen laten zien, zoals op digitalisering en in de volle breedte over de mate waarin de afspraken zijn gerealiseerd. Aan de beloften die nog niet volledig zijn gerealiseerd wordt gewerkt in 2023 en waar het kan worden ze verder meegenomen in de Werkagenda mbo. Een wenselijke stap aldus de RvT. De RvT is ook positief over de samenhang tussen de Werkagenda mbo, de geactualiseerde strategische koers en Alfa-Kompas. Een aandachtspunt wat de RvT het Alfa-college meegeeft is de kwantificeerbaarheid van de afspraken in de Werkagenda mbo.

De positief kritische blik van de RvT en het meedenken over de Kwaliteitsagenda in de afgelopen jaren vinden we belangrijk en waarderen we. De input van de RvT nemen we mee in de periode die voor ons ligt.

Verantwoording middelen

Uit deze bijlage blijkt dat de meeste beloften zijn gerealiseerd. De bijbehorende maatregelen zijn uitgevoerd zoals ze zijn beschreven in onze Kwaliteitsagenda of zijn in aangepaste vorm uitgevoerd waar dat nodig was. De middelen zijn ingezet in overeenstemming met onze begroting. In deel B van dit jaarverslag zijn de financiële middelen verantwoord.

Bijlage 11: NPO-gelden

In 2022 zijn ten behoeve van onze studenten, onze docenten en ons onderwijs wederom extra middelen ingezet vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Dit betrof een voorzetting en uitbreiding van de in 2021 ingeslagen weg om verdere studieovertraging en -achterstanden bij onze studenten te voorkomen en om opgelopen overtraging en achterstanden waar mogelijk zo snel mogelijk in te halen. Het gaat om de volgende financieringsstromen:

Bekostiging	Ontvangen 2021	Besteed 2021	Ontvangen 2022	Besteed 2022	Te besteden 2023
Corona-enveloppe	€ 1.365.000	€ 552.129	€ 4.298.000	€ 3.413.672	€ 1.697.199
Extra instroom studenten studiejaar 2020-2021	€ 2.275.000	€ 108.000	€ 0	€ 1.571.000	
Compensatie verlagen cursusgeld	€ 349.000	€ 349.000	€ 750.000	€ 750.000	
Subsidies					
Regeling IOP	€ 548.000	€ 548.000			
Regeling EHK	€ 2.613.000	€ 2.613.000			
Regeling EBEN	€ 597.040	€ 52.131		€ 544.909	

De bekostigde NPO-middelen uit 2021 en 2022 zijn niet in subsidieregelingen gegoten en aan het NPO toegevoegd voor een totaalbedrag van € 7.850.000,-. Een deel van deze middelen wordt nog ingezet in 2023. Het NPO omvat ook de zgn. corona-enveloppe, bestaande uit de opslag Lumpsum voor extra maatregelen begeleiding/ondersteuning, Devices in het mbo, Begeleiding studenten en de opslag Lumpsum referentie raming. De geplande en gerealiseerde inzet van de corona-enveloppe, tot dusver, is als volgt:

Corona-enveloppe	Gepland in 2021 (plan)	Besteed in 2021	Gepland in 2022 (plan)	Besteed in 2022	Gepland in 2023 (plan)
Soepele in- en doorstroom	€ 629.327	€ 296.670	€ 1.746.249	€ 2.042.810	€ 658.501
Welzijn Studenten	€ 412.891	€ 161.271	€ 910.441	€ 979.108	€ 541.131
Ondersteuning/begeleiding stages	€ 91.441	€ 69.217	€ 249.804	€ 359.681	€ 128.563
Jeugdwerkloosheid	€ 24.523	€ 2.899	€ 70.197	€ 32.073	€ 42.305
Overig (overhead)	€ 0	€ 22.072	€ 0	€ 0	€ 0
Nog te bestemmen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal	€ 1.158.182	€ 552.129	€ 2.976.691	€ 3.413.672	€ 1.370.500

De opstart van het NPO kwam in 2021 langzaam op gang. Dit kwam doordat de voorgenomen activiteiten, als gevolg van de stijgende Corona-infecties en nieuwe lockdown niet plaats konden vinden of omdat vacatures niet ingevuld konden worden. In 2022 is de inzet op het NPO wel volgens plan verlopen en is tevens de vertraagde inzet van 2021 grotendeels ingelopen. Dit is tussentijds gemonitord en in de reguliere P&C-cyclus gerapporteerd aan het management van de locaties en het CvB. De voortgang van de acties verloopt binnen alle thema's goed en min of meer volgens verwachting. Dit geldt ook voor het bereik van de beoogde doelgroep over alle thema's. De medezeggenschap heeft in 2021 ingestemd met het NPO-plan. Er zijn in de uitvoering geen grote aanpassingen geweest binnen acties of afwijkingen ten opzichte van de vier thema's. Er is geen sprake geweest van nieuwe acties ten opzichte van het initiële plan en tussentijds nieuwe instemming van de medezeggenschap was dan ook niet nodig. Door de onderwijsteams van het Alfa-college zijn door de locaties en bedrijfsvoering zo'n 115 plannen gestart of gecontinueerd vanuit 2021. Gemiddeld heeft dit over 2022 geleid tot de inzet van zo'n 75 extra FTE, voornamelijk binnen het onderwijs en in de begeleiding en ondersteuning van studenten. Bij docenten dragen kleinere klassen en extra ondersteuning in de klas bij aan het verlagen van de werkdruk. Ondanks deze extra inzet ervaren we bij een deel van onze studenten nog wel aandachtspunten. Het gaat dan bijvoorbeeld om het sociaal gedrag van studenten of leerachterstanden bij sommige generieke vakken die kunnen leiden tot studieverlenging. Voor de NPO-gelden die in 2021 en 2022 niet zijn ingezet is voor 2023 een bestemmingsreserve aangemaakt á € 3.202.251. Een deel van de NPO-activiteiten zullen van daaruit doorlopen tot medio 2023. Dit betreft circa 90 plannen en een extra inzet van circa 75 medewerkers in het eerste half jaar.

Subsidiebudget NPO

1. Extra begeleiding en nazorg MBO (EBEN)

De interventies die in het kader van deze regeling zijn ingezet om laatstejaars studenten tot 27 jaar al dan niet met een grote kans op jeugdwerkloosheid extra te begeleiden bij de overstap naar een vervolgopleiding of bij het vinden van werk. Er zijn in Groningen meerdere activiteiten uitgevoerd gericht op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van stages, waaronder een stagemarkt waar ruim 1.000 studenten aanwezig waren. Ook zijn voorlichtingen georganiseerd door uitzendbureaus aan zo'n 400 studenten, door verschillende werkgevers en door het Talentperron. Binnen de locatie Hardenberg zijn 42 klassen in het laatste schooljaar bezocht door een docent om de mogelijkheden voor nazorg kenbaar te maken. Ditzelfde geldt voor locatie Boumaboulevard, waar ca. tien groepen laatstejaars Entree en niveau 2 zijn bezocht en voorlichting hebben gekregen over nazorg.

Ook is ingezet op nazorg voor gediplomeerde schoolverlaters met mogelijk een grote kans op jeugdwerkloosheid. In dit kader zijn uiteenlopende activiteiten ondernomen gericht op 432 oud-studenten. Zo is ingezet op het nabellen van afgestudeerde oud-studenten om na te gaan of zij werk hadden of een vervolgopleiding volgden en of ze behoefte hadden aan nazorg. Mede als gevolg van de toegenomen economische groei en krapte op de arbeidsmarkt blijkt dat de meeste oud-studenten werk hebben gevonden. Een deel van hen was gestart met een vervolgopleiding. Behoeftte aan intensievere nazorg was er in mindere mate. In die gevallen heeft een vervolgggesprek plaatsgevonden of is contact gezocht met een loopbaanadviseur of is er contact gezocht met een samenwerkingspartner. De regeling stimuleert ook de samenwerking in en met de arbeidsmarktregio daar waar het nazorg betreft. Samen met partners als werkgevers, centrumgemeenten, RMC's en andere ROC's zijn plannen opgesteld gericht op een warme overdracht van gediplomeerde studenten van school naar werk, naar de gemeentelijke dienstverlening of naar een vervolgopleiding.

2. Nazorg mbo

Voor de jaren 2022/2023 en 2023/2024 is er door het Ministerie van OCW wederom een subsidieregeling ingesteld aan de mbo-instellingen voor nazorg aan gediplomeerde oud-studenten met een moeilijke start op de arbeidsmarkt. Deze regelingen loopt tot 31 december 2023 resp. 31 december 2024. Voor de eerste periode is subsidie aangevraagd en toegekend. De uitvoering en verantwoording van activiteiten zal plaatsvinden in en over 2023.

Door de Ministeries van OCW en SZW wordt gewerkt aan een wetsvoorstel om de voorstellen uit het 'IBO Jongeren met Afstand tot de Arbeidsmarkt' en de maatregelen uit de 'Aanpak Jeugdwerkloosheid vanaf 2025' om te zetten in wet- en regelgeving met bijbehorende structurele financiering. Het doel van het wetsvoorstel is de kanselijkheid onder de jongeren te bevorderen. Zodat meer (kwetsbare) jongeren doorleren of duurzaam aan het werk komen. Uitgangpunt is een integrale aanpak van school naar werk, waarbij de scholen en gemeenten intensief samenwerken. Binnen het Alfa-college gaan we onze organisatie en aanpak van nazorg daarop voorsorteren, in samenspraak met onze samenwerkingspartners.

Bijlage 12: MBO-Studentenfonds

Sinds 1 augustus 2021 is het mbo-studentenfonds ingesteld. Na een pilot, is dit fonds - als onderdeel van het verbeteren van de rechtspositie van de mbo-student - in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) verankerd sinds 1 augustus 2021. Jaarlijks ontvangt onze instelling daar een bedrag voor ter grote van € 250.000 via de lumpsum. Uiteindelijk is slechts € 147.408 benut om aanvragen vanuit het fonds te ondersteunen, bestaande uit € 138.193 aan leermiddelen en € 9.215 aan personeelskosten. Het resisterende deel, groot € 102.592, is helaas onbenut teruggevloeid in de algemene middelen. Tijdens dit schooljaar wordt onderzocht of dit onbenutte geld kan worden ingezet ten behoeve van alle studenten van het Alfa-college, door b.v. aanschaf van leermiddelen die in bruikleen worden gegeven of gratis keuzedelen.

In schooljaar 2021 – 2022 hebben 294 studenten zich gemeld bij het MBO-studentenfonds met het verzoek tot financiële- of materiele ondersteuning. Hieronder volgt per doelgroep een toelichting.

Studentenraad

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

Bestuurlijke/maatschappelijke activiteiten

Afgelopen jaar zijn er voor deze categorie twee aanvragen binnengekomen. Beide aanvragen zijn door de toetsingscommissie afgewezen. Eén aanvraag was van een student die zelf als lid actief was in studentenraad en in de veronderstelling verkeerde, dat haar aanstelling kon worden gebracht onder deze categorie. Deze aanvraag is afgewezen, omdat werkzaamheden voor de eigen instelling zijn uitgesloten onder deze categorie vallen. Bovendien werden haar werkzaamheden al op een andere wijze vergoed. De andere aanvraag is afgewezen omdat de student, ook na een verzoek van de commissie, heeft nagelaten deze te onderbouwen met relevant bewijsmateriaal. Deze aanvraag is geannuleerd.

Minderjarige BOL-studenten

289 studenten hebben een verklaring van Stichting leergeld (of daarmee vergelijkbare verklaring) van de woongemeente aangeleverd. Met dit bewijs hebben zij recht op het ter beschikking stellen van alle leermiddelen die als verplicht zijn voorgeschreven door de opleiding. Daaronder vallen o.a. boeken & licenties, laptop, kleding en reiskosten. Eén aanvraag in deze categorie is afgewezen omdat het hier ging om een aanvraag van een vavo-leerling met een inschrijving op basis van de uitbestedingsregeling. De aanvrager moet daarom de ondersteuningsaanvraag doen bij de ingeschreven vo-school. Rijksbekostigde vavo-studenten kunnen wel beroep doen op het fonds.

Ad.4 Studievertraging en hardheidsclausule

Met betrekking tot studievertraging op grond van ziekte heeft de commissie één aanvraag getoetst en afgewezen. Om voor een financiële vergoeding in aanmerking te komen moet een student zijn ingeschreven voor een bol-opleiding en moet de student aantoonbaar alle studiefinancieringsmogelijkheden hebben opgebruikt. De student in kwestie was ingeschreven bij een bbl-opleiding en voldeed derhalve niet aan de voorwaarden, zodat de aanvraag is afgewezen.

Op basis van de hardheidsclausule hebben 5 student een financiële compensatie ontvangen. In alle 5 gevallen ging het om asielzoekers, waarvan de aanvraagprocedure om statushouder te worden nog niet was opgestart of bevestigd. Deze mensen vallen, zolang zij nog niet in de aanvraagprocedure zitten, onder de “brood, bed en water-regeling” en beschikken niet over financiële middelen. Deze studenten krijgen daarom vanuit het fonds de reiskosten naar school-locatie vergoed en de overige leermiddelen. Zodra ze in de procedure zitten worden deze kosten grotendeels door het AZC vergoed. Het gaat hier dus altijd om een tijdelijke periode. Deze werkwijze is afgestemd met OCW en goed bevonden.

Het is jammer dat we de toegekende middelen niet volledig hebben kunnen inzetten. Hiertoe nemen we de volgende maatregelen:

- De voorwaarden om een uitkering in materiaal of financiële vergoeding vanuit het fonds te doen, zijn strak omschreven. Voor twee onderdelen in de regeling is er mogelijkheid zelf nader in te vullen. Dat is enerzijds via de hardclausule en anderzijds via de categorie 2 aanvragen (de 18- BOL student). Bij het toepassen van de hardheidsclausule heeft de toetsingscommissie vrijheid, zolang wordt gehandeld binnen algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals zorgvuldigheid en gelijkheid. Omdat het aantal aanvragen met betrekking tot deze buitencategorie beperkt blijft tot enkelen per jaar, zal onderzocht worden hoe we studenten beter en anders kunnen informeren.
- Als instelling hebben we vrijheid om het geld dat beschikbaar wordt gesteld voor het fonds op een andere wijze in te zetten. Zolang alle aanvragen van studenten die een recht hebben op een vergoeding uit het fonds maar worden gehonoreerd, mag het overgebleven geld ten goede komen aan alle overige studenten. Dat gaan we doen door extra laptops aan te schaffen, voor studenten die een tijdelijke laptop nodig hebben ter overbrugging van (financiële) problemen. Verder zal onderzocht worden of deze overblijvende middelen gebruikt kunnen worden om leermiddelen aan te schaffen die aan studenten in bruikleen ter beschikking worden gesteld. Zolang dit niet discriminerend is, maar voor alle studenten geldt, is dit een mogelijk en onderzoek waardig.
- We brengen de mogelijkheden van het mbo-studentenfonds nadrukkelijker onder de aandacht van studenten, o.a. in de communicatie die tijdens een "open dag" wordt verspreid onder de aspirant-studenten en ouders en door een gezamenlijke campagne met de andere roc's die deelnemen in het noordelijk mbo-studentenfonds.

Uitkeringen mbo-studentenfonds

Omschrijving	Aantal studenten	Totaal van de toekenningen in €	Gemiddelde hoogte van de toekenningen in €
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen geen Toekenningen geen		
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen 1 Toekenningen 0		
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen 290 Toekenningen 289	137.193	475
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen 5 Toekenningen 5	1.000	200

1. Balans per 31-12-2022 na resultaatsbestemming

Balans per 31-12-2022 na resultaatsbestemming

Activa

		12/31/2022	12/31/2021
		EUR	EUR
Vaste activa			
1.1.2	Materiële vaste activa		
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	71.399.878	74.618.482
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	10.276.041	10.443.325
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	246.861	183.803
1.1.2.5	Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald	133.264	0
		82.056.044	85.245.610
1.1.3	Financiële vaste activa	8.345.812	8.449.014
	Totaal vaste activa	90.401.856	93.694.624
Vlottende activa			
1.2.2	Vorderingen		
1.2.2.1	Debiteuren algemeen	625.837	333.375
1.2.2.2	Vorderingen op OCW / EZ	5.300.000	-
1.2.2.4	Vorderingen op groepsmaatschappijen	240.349	85.509
1.2.2.7	Vorderingen op studenten / cursisten	1.575.830	930.509
1.2.2.8	Overige overheden	1.415.920	875.672
1.2.2.10	Overige vorderingen	502.817	282.296
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	1.473.001	1.089.380
1.2.2.15	Overlopende activa overige	612.852	87.421
1.2.2.16	Af: Voorziening oninbaarheid	533.272-	414.031-
		11.213.334	3.270.131
1.2.4	Liquide middelen	24.559.911	33.621.069
	Totaal vlottende activa	35.773.245	36.891.200
	Totaal activa	126.175.101	130.585.824

2. Staat van Baten en Lasten over 2022

Staat van Baten en Lasten over 2022

	12/31/2022	begroting 2022	12/31/2021	
	EUR	EUR	EUR	
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	122.430.410	116.801.335	116.234.655
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1.749.090	2.035.811	1.473.919
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1.209.474	811.454	1.071.844
3.4	Baten werk in opdracht van derden	4.802.686	2.549.300	3.945.821
3.5	Overige baten	3.500.533	2.691.200	2.644.500
	Totaal baten	133.692.193	124.889.100	125.370.739
Lasten				
4.1	Personeelslasten	104.440.395	97.156.306	93.959.072
4.2	Afschrijvingen	8.101.100	8.045.251	7.446.788
4.3	Huisvestingslasten	7.309.663	7.177.902	6.821.585
4.4	Overige lasten	15.013.337	15.474.425	13.384.566
	Totaal lasten	134.864.495	127.853.885	121.612.011
	Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	1.172.302-	2.964.785-	3.758.728
6	Financiële baten en lasten	579.012-	635.000-	636.204-
8	Resultaat deelnemingen	10.527-	0	148.892-
	Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	589.539-	635.000-	785.096-
	Totaal resultaat	1.761.841-	3.599.785-	2.973.632

3. Kasstroomoverzicht 2022

Kasstroomoverzicht 2022

B.3 Kasstroomoverzicht 2022		
	12/31/2022	12/31/2021
	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	1.172.302-	3.758.728
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	8.101.100	7.446.694
Mutaties voorzieningen*	1.398.232	803.971-
Overige balansmutaties **	103.202	92.674
Veranderingen in vlottende middelen:		
Vorderingen	8.062.445-	1.686.220
Schulden	1.299.242-	8.083.150-
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	931.455-	4.097.195
Ontvangen interest		
	0	25
Betaalde interest	579.012-	636.229-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.510.467-	3.460.991
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	4.747.404-	7.405.291-
Crediteuren inzake investeringen	958.724	426.161
Desinvesteringen in materiële vaste activa	2.496	7.890
Investerings in deeln. en/of samenwerkingsverb.	0	0
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	3.786.184-	6.971.240-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	0	9.600.000
Aflossing langlopende schulden	3.753.980-	2.675.194-
Mutaties Langlopende schulden	0	0
Resultaat deelneming	10.527-	0
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	3.764.507-	6.924.807
Mutatie liquide middelen	9.061.158-	3.414.557
Beginstand liquide middelen	33.621.069	30.206.512
Mutatie liquide middelen	9.061.158-	3.414.557

* In de mutatie voorzieningen is tevens de mutatie van de voorziening dubieuze debiteuren verantwoord. In de mutatie vorderingen is mutatie van de voorziening dubieuze debiteuren buiten beschouwing gelaten

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

4. Grondslagen voor de jaarrekening

Grondslagen voor de jaarrekening

Algemeen

Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland is statutair gevestigd op Boumaboulevard 573, 9723 ZS GRONINGEN en is ingeschreven bij het Handelsregister Kamer van Koophandel onder nummer 41011946.

De jaarrekening is opgesteld op basis van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO), waar overeenkomstig de basis van Titel 9 van Boek 2 BW van toepassing is verklaard met uitzondering van de artikelen zoals opgenomen in artikel 2 en 3 van de RJO. Deze jaarrekening is op basis van een continuïteitsveronderstelling opgesteld.

De jaarrekening is opgemaakt op 17 april 2023.

Oordelen, schattingen, veronderstellingen en onzekerheden

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding zich diverse oordelen en schattingen. Onzekerheid omtrent deze schattingen en veronderstellingen kan resulteren in materiële aanpassingen van de jaarrekening in toekomstige jaren.

Materiële vaste activa (MVA)

De MVA worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs minus eventuele investeringssubsidies, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen hierover. Er zijn geen rentekosten in de materiële vaste activa opgenomen.

Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode tot een restwaarde van € 0,00 en zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur. De economische levensduur wordt herzien als zich gewijzigde omstandigheden voordoen of nieuwe

informatie beschikbaar komt ten aanzien van de gebruiksduur. De afschrijving wordt beëindigd bij buitengebruikstelling. Gebruiksgoederen met een aanschafwaarde vanaf € 1.000,- incl. BTW worden als investering verantwoord indien ze voor activering in aanmerking komen.

De jaarlijkse afschrijvingspercentages bedragen voor:

	Afschrijvingspercentages
Gebouwen	2,5%, 5%, 10,0%, 20,0%
Terreinen	0,0%
Andere vaste bedrijfsmiddelen	Afhankelijk van de looptijd van het huurcontract
Inventarissen en apparatuur	6,25%, 10%, 25%

Wij hanteren voor nieuwbouw standaard een afschrijvingspercentage van 2,5%. Voor nieuwbouw bij bestaande panden, waarmee de capaciteit wordt vergroot, wordt een afschrijvingspercentage van 5% gehanteerd. Voor verbouwingen bij bestaande panden wordt 10% als afschrijvingspercentage gehanteerd. Tot slot wordt voor noodgebouwen en tijdelijke voorzieningen 20% gehanteerd als afschrijvingspercentage.

De verwerking van kosten voor groot onderhoud aan gebouwen en terreinen geschiedt door activering van deze kosten. De resterende boekwaarde van de te vervangen bestanddelen wordt als gedesinvesteerd beschouwd en ineens ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

Investerings in huurpanden worden geactiveerd. Het afschrijvingspercentage van deze investeringen is 'Afhankelijk van de looptijd van het huurcontract'.

Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Per verslagdatum wordt beoordeeld of er aanwijzingen zijn (buiten gebruik stellen, ongunstige marktomstandigheden e.d.) dat een actief een bijzondere waardevermindering heeft ondergaan. Indien een dergelijke aanwijzing aanwezig is of indien de jaarlijkse toetsing op bijzondere waardevermindering van een actief vereist is, wordt een schatting gemaakt van de realiseerbare waarde van het actief. De realiseerbare waarde van een actief is de hoogste van de reële waarde van een actief minus verkoopkosten of de bedrijfswaarde. Indien de boekwaarde van een actief de realiseerbare waarde overschrijdt, wordt het actief geacht een bijzondere waardevermindering te hebben ondergaan en wordt dit afgewaardeerd tot de realiseerbare waarde.

Indien een materieel vast actief buiten gebruik wordt gesteld, worden bijzondere waardeverminderingverliezen in aanmerking genomen. Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht. De bate of last die voortvloeit uit de desinvestering wordt in de winst- en verliesrekening verwerkt.

Financiële vaste activa (FVA)

De FVA zijn gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De niet-geconsolideerde deelneming CV beheersmaatschappij LOC+ waarin het Alfa-college invloed van betekenis uitoefent op het zakelijke en financiële beleid, wordt tegen de netto-vermogenswaarde gewaardeerd. Overeenkomstig deze methode wordt de deelneming in de balans opgenomen tegen het aandeel van het Alfa-college in de netto-vermogenswaarde vermeerderd met zijn aandeel in de resultaten van de deelnemingen en zijn aandeel in de directe mutaties in het eigen vermogen van de deelnemingen vanaf het moment van verwerving, bepaald volgens de grondslagen zoals vermeld in deze jaarrekening, verminderd met zijn aandeel in de dividenduitkeringen van de deelnemingen. In de staat van baten en lasten wordt het aandeel van het Alfa-college in het resultaat van de deelnemingen opgenomen. Indien en voor zover de vennootschap niet zonder beperking uitkering van de positieve resultaten kan bewerkstelligen, worden de resultaten in een wettelijke reserve opgenomen. Het aandeel in de rechtstreekse 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 oefende in 2022 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 (R) 217.304). Stichting EPI-kenniscentrum is met ingang van 1-8-2022 opgeheven en wordt derhalve ultimo 2022 niet meer als deelneming opgenomen in onze jaarrekening.

Fouterstel

In de jaarrekening 2021 was de waardering van de deelneming LOC+ € 20.527 te hoog gewaardeerd. Deze hogere waardering is in 2021 gecorrigeerd als 'overige mutatie' in de FVA en in 2022 ten laste van de Staat van Baten en Lasten gebracht. Op basis van kwalitatieve overwegingen is vastgesteld dat er bij deze fout geen sprake is van een fout met een dusdanig effect dat deze verwerkt zou moeten worden in de beginbalans 2022 en de vergelijkende cijfers over 2021. Om die reden is de fout ook prospectief verwerkt in 2022.

Vlottende activa

De vlottende activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen reële waarde vermeerderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten. Na eerste verwerking worden de vlottende activa gewaardeerd tegen

geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden direct in mindering gebracht op de van toepassing zijnde vlottende activa.

Financiële instrumenten

De instelling maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de instelling blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen hoofdzakelijk primaire financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. Periodiek worden liquiditeitsbegrotingen opgesteld. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. In de liquiditeitsbegrotingen wordt rekening gehouden met beperkte beschikbaarheid van liquide middelen, wanneer dit van toepassing is.

De instelling heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de instelling verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

De belangrijkste vorderingen betreffen vorderingen op overheidsinstellingen. Gezien de aard van deze vorderingen wordt het kredietrisico zeer beperkt geacht. Voor de oninbare vorderingen is een voorziening gevormd.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas- en banktegoeden met een looptijd korter dan een jaar. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder de kortlopende schulden. Het uitgangspunt is dat de liquide middelen ter vrije beschikking staan; wanneer dit niet het geval is, dan zal dit specifiek worden toegelicht. De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves en de bestemmingsreserves gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het College van Bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

De voorzieningen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorzieningen voor ambtsjubilea en duurzame inzetbaarheid.

Het effect van de tijdswaarde van geld is niet materieel voor de voorzieningen die niet gewaardeerd zijn tegen contante waarde. De voorzieningen voor ambtsjubilea en duurzame inzetbaarheid worden gewaardeerd tegen contante waarde. De gehanteerde disconteringsvoet is gebaseerd op de actuele markrentes van hoogwaardige staatsobligaties voor 10 jaar.

Schattingswijziging voorzieningen

Jaarlijks wordt, ten behoeve van het bepalen van de contante waarde, de disconteringsvoet geüpdatet voor de voorzieningen Ambtsjubileum en Duurzame inzetbaarheid. De wijziging van de disconteringsvoet heeft een invloed op de schatting ten opzichte van de schatting van voorgaand jaar. De financiële impact van deze schattingswijziging is voor beide voorzieningen berekend door de voorzieningen per 2022 contant te maken tegen de disconteringsvoet 2021 (0,5767%) én de disconteringsvoet 2022 (2,4639%). De financiële impact is als volgt:

	Contante waarde (o. b. v. disconteringsvoet 2021)	Contante waarde (o. b. v. disconteringsvoet 2022)	Δ
Ambtsjubileum	€ 1.721.722	€ 1.326.652	-/- € 395.070
Duurzame inzetbaarheid	€ 3.758.591	€ 3.467.297	-/- € 291.294

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 2021 werd een gebruikmakingskans gehanteerd van 28,2%. In 2022 is een gebruikmakingskans gehanteerd van 28,5%. Het effect van deze schattingswijziging is € 21.644.

De voorziening transitievergoeding betreft een reservering voor de wettelijke te betalen transitievergoeding aan medewerkers met een 'tijdelijk' contract. Bij de berekening van de voorziening transitievergoeding is er in 2021 van uit gegaan dat 18% van de tijdelijke contracten niet zal worden verlengd op basis van het gemiddelde van de afgelopen 5 boekjaren. In 2022 is dit percentage aangepast naar 20% op basis van de afgelopen 5 boekjaren. Het effect van deze schattingswijziging is € 12.366.

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 geormerkte subsidies met verrekening van eventuele overschotten in het voorgeschreven Model G.

Geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode

De geamortiseerde kostprijs is het bedrag waarvoor een financieel actief of financiële verplichting bij de eerste verwerking in de balans wordt opgenomen, verminderd met aflossingen op de hoofdsom, vermeerderd of

vermindert met de via de effectieve-rentemethode bepaalde cumulatieve amortisatie van het verschil tussen dat eerste bedrag en het aflossingsbedrag en vermindert met eventuele afboekingen (direct, dan wel door het vormen van een voorziening) wegens bijzondere waardeverminderingen of oninbaarheid.

Niet langer in de balans opnemen van financiële activa en verplichtingen

Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle, of nagenoeg alle, rechten op economische voordelen en alle, of nagenoeg alle, risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen; en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Lease

De beoordeling of een overeenkomst een lease bevat, vindt plaats op grond van de economische realiteit op het tijdstip van het aangaan van het contract. Het contract wordt aangemerkt als een leaseovereenkomst als de nakoming van de overeenkomst afhankelijk is van het gebruik van een specifiek actief of de overeenkomst het recht van het gebruik van een specifiek actief omvat.

In geval van financiële leasing (waarbij de voor- en nadelen verbonden aan de eigendom van het lease-object geheel, of nagenoeg geheel, door de lessee worden gedragen) worden het lease-object en de daarmee samenhangende schuld bij het aangaan van de overeenkomst in de balans verwerkt tegen de reële waarde van het lease-object op het moment van het aangaan van de leaseovereenkomst of, indien dit lager is, tegen de contante waarde van de minimale leasebetalingen. De initiële directe kosten van de lessee worden opgenomen in de eerste verwerking van het actief. De leasebetalingen worden gesplitst in rentelasten en aflossing van de uitstaande verplichting, waarmee een constante rentevoet wordt bereikt over de resterende netto-verplichting.

Het geactiveerde lease-object wordt afgeschreven over de kortste termijn van de leaseperiode of de gebruiksduur van het object, in geval er geen redelijke zekerheid is dat de lessee aan het einde van de leaseperiode eigenaar wordt.

In geval van operationele leasing worden de leasebetalingen lineair over de leaseperiode ten laste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

Schattingswijziging lease

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

De wijziging van de disconteringsvoet heeft een invloed op de waardering van de lease ten opzichte van voorgaand jaar. De disconteringsvoet is bepaald op basis van marktrente waartegen het Alfa-college op de kapitaalmarkt kan lenen. In 2021 was deze disconteringsvoet gesteld op 4,5%. Voor 2022 is deze bepaald op 0,25%.

Het financiële effect van deze schattingswijziging is op de waardering van de leaseverplichting is € 1.276.

Rijksbijdragen

De rijksbijdrage (lumpsum) wordt op basis van de jaarlijkse toekenning in de staat van baten en lasten van het desbetreffende verslagjaar verwerkt.

Foutherstel

In de jaarrekening 2021 waren de Rijksbijdragen (3.1) en de Wettelijke college- en cursusgelden (3.3) onjuist gepresenteerd. Daartoe zijn in de jaarrekening 2022 de vergelijkende cijfers van deze beide posten 2021 aangepast met een bedrag van € 1.132.458.

In de jaarrekening 2021 waren de Rijksbijdragen (3.1) en de Niet-geoormerkte subsidies (3.1.2.1) onjuist gepresenteerd. Daartoe zijn in de jaarrekening 2022 de vergelijkende cijfers 2021 van deze beide posten aangepast met een bedrag van € 3.034.670.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Overige overheidsbijdragen en subsidies worden op basis van subsidietoekenning in de staat van baten en lasten van de genoemde periode in de subsidietoekenning verwerkt. Zie hiervoor tevens de waarderingsgrondslagen die zijn vermeld onder de kortlopende schulden en overlopende passiva.

Indien significante subsidies in het verslagjaar zijn ontvangen is als toelichting op de staat van baten en lasten opgenomen wat de subsidievoorwaarden zijn en, indien van toepassing, in hoeverre subsidieafrekeningen nog niet door de subsidieverlener zijn goedgekeurd.

Overige baten en overige opbrengsten

Overige baten en overige opbrengsten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Verlenen van diensten

Indien het resultaat van een transactie aangaande het verlenen van een dienst betrouwbaar kan worden geschat en ontvangst van de opbrengst waarschijnlijk is, wordt de opbrengst met betrekking tot die dienst verwerkt naar rato van de verrichte prestaties. De mate waarin de diensten zijn verricht, wordt gebaseerd op de tot balansdatum in het kader van de dienstverlening gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen van waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben. (Voorzienbare) verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het boekjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden en wordt voldaan aan de voorwaarden voor het opnemen van voorzieningen.

Personeel

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst en-verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit. Een verplichting wordt opgenomen indien het Alfa-college zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden om een ontslag- of transitievergoeding te betalen.

Pensioenen

Het Alfa-college heeft zijn pensioenen ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds ABP. De regeling betreft een toegezegde bijdrageregeling. De rechtspersoon heeft ingeval van tekorten bij het Bedrijfstakpensioenfonds geen

andere verplichting dan toekomstige hogere premies.

De pensioengrondslag is gebaseerd op het middelloon. Jaarlijks bepaalt het bestuur van het ABP of er een indexatie kan plaatsvinden. De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2022 bedroeg 110,9%^[1]. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste 12 actuele dekkingsgraden en deze was ultimo 2022 118,6%.

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

De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord.

[1] Bron: <https://www.abp.nl/over-abp/financiele-situatie/dekkingsgraad/>

Rente

Rente wordt toegerekend aan de opeenvolgende verslagperioden naar rato van de resterende hoofdsom. (Dis)agio en aflossingspremies worden als rentelast aan de opeenvolgende verslagperioden toegerekend zodanig dat tezamen met de over de lening verschuldigde rentevergoeding de effectieve rente in de winst-en-verliesrekening wordt verwerkt en uit de balans (per saldo) de amortisatiewaarde van de schuld blijkt. Periodieke rentelasten en soortgelijke lasten komen ten laste van het jaar waarover zij verschuldigd worden.

Resultaat

Op basis van bovenstaande waarderingsgrondslagen wordt het over het verslagjaar behaalde exploitatieresultaat toegevoegd aan het Eigen Vermogen. Op grond van bestuursbesluit(en) vindt een toedeling plaats naar bestemmingsreserves. Het niet aan bestemmingsreserves toebedeelde resultaat wordt toegevoegd aan de algemene reserve. Wat op de post algemene reserve resteert, wordt als publieke middelen beschouwd.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan enkel uit de liquide middelen.

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en ontvangen dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Mutaties in investeringscrediteuren worden gecorrigeerd aangezien de kasstromen uit hoofde van investeringen in materiële vaste activa afzonderlijk onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten wordt gepresenteerd.

Transacties waarbij geen ruil van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten. De ontvangst uit hoofde van een sale and financial leaseback-transactie wordt gepresenteerd als een ontvangst uit hoofde van financieringsactiviteiten.

5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

Vaste activa

1.1.2 Materiële vaste activa

	prijs	cumulatief	boekwaarde	investeringen	desinvestering	desinvestering	mutatie	afschrijving	prijs	cumulatief	boekwaarde
	01/ 1/2022	01/ 1/2022	01/ 1/2022	2022	2022	2022	2022	2022	12/31/2022	12/31/2022	12/31/2022
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	125.872.089	51.253.606	74.618.483	1.902.041	0	0	0	5.120.646	127.828.082	56.428.204	71.399.878
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	42.564.855	34.161.871	8.402.984	2.638.587	3.573-	1.077-	0	2.075.403	45.180.185	36.216.513	8.963.672
Lease Capgemini (0050; jr 2010-2013)	1.059.179	1.059.179	0	0	0	0	0	0	1.059.179	1.059.179	0
Project Capgemini	4.137.020	4.137.020	0	0	0	0	0	0	4.137.020	4.137.020	0
Lease Capgemini (0071; jr 2014-2022)	3.860.718	1.820.377	2.040.341	166.625	731.287-	731.287-	0	894.597	3.296.056	1.983.687	1.312.369
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	513.970	330.167	183.803	73.512	0	0	0	10.454	611.325	364.464	246.861
1.1.2.5 Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald	0	0	0	133.264	0	0	0	0	133.264	0	133.264
Materiële vaste activa	178.007.831	92.762.220	85.245.611	4.914.029	734.860-	732.364-	0	8.101.100	182.245.111	100.189.067	82.056.044

Toelichting:

1.1.2.1 Gebouwen en terreinen

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

1.1.2.3 Inventaris en apparatuur

Lease Capgemini zijn de investeringen als gevolg van het (financial lease) contract met Capgemini. Door de financial leaseconstructie is het Alfa-college geen juridisch eigenaar van deze investeringen. De desinvesteringen betreffen de afboekingen van de investeringen van ouder dan 4 jaar die volledig zijn afgeschreven en niet meer in gebruik zijn.

Het project Capgemini betreft de investeringen in de infrastructuur als gevolg van de outsourcing van de IT-diensten.

1.1.2.4 Overige materiële vaste activa

Onder deze post staan de investeringen in het huurpand LOC+ Hardenberg.

1.1.2.5 Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald

Hieronder is opgenomen de reeds gemaakte kosten ten behoeve van de geplande bouw van de EnergieHub050.

1.1.3 Financiële vaste activa

	boekwaarde 01/ 1/2022	investering verstrekt	desinvestering afgelost	dividend	resultaat deelnemingen	Overige mutaties	boekwaarde 12/31/2022
1.1.3.2 Deelneming LOC+ Hardenberg	8.446.745	0	0	92.675-	10.000	20.527-	8.343.543
Coop. Netwerk ZON	2.269	0	0	0	0	0	2.269
Financiële vaste activa	8.449.014	0	0	92.675-	10.000	20.527-	8.345.812

Toelichting:

1.1.3.2 Financiële Vaste Activa

Deelneming LOC+ Hardenberg

In 2006 is de CV LOC+ te Hardenberg opgericht ten behoeve van de bouw van het Lokaal Opleidingen Centrum. De totale kapitaalstorting van het Alfa-college bedraagt € 11,0 mln. Het totale belang van het Alfa-college in de CV LOC+ is 37,07%. De mutatie in 2022 betreft een fouterstel doordat in de jaarrekening 2021 de waardering van de deelneming LOC+ € 20.527 te hoog gewaardeerd was. Deze hogere waardering is in 2022 gecorrigeerd als 'overige mutatie' in de FVA en in 2022 ten laste van de Staat van Baten en Lasten gebracht.

Coöp. Netwerk Zon

In 1997 is de Coöperatie Gezondheids-zorgopleidingen Noordoost Nederland U.A. opgericht en handelt sinds 2012 onder de naam 'Netwerk Zon'. De kapitaalstorting ad € 2.269 betreft het entreegeld tot lidmaatschap van de coöperatie conform de statuten van de coöperatie.

1.2.2 Vorderingen

1.2.2 Vorderingen		12/31/2022	12/31/2021
		EUR	EUR
1.2.2.1	Debiteuren algemeen	625.837	333.375
1.2.2.2	Vorderingen op OCW / EZ	5.300.000	0
1.2.2.4	Vorderingen op groepsmaatschappijen	240.349	85.509
1.2.2.7	Vorderingen op studenten / cursisten	1.575.830	930.509
1.2.2.8	Overige overheden	1.415.920	875.672
1.2.2.10	Overige vorderingen	502.817	282.296
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	1.473.001	1.089.379
1.2.2.15	Overige overlopende activa	9.662	12.919
	Omzetbelasting	603.190	74.502
1.2.2.16	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		
	Stand per 1-1	414.031-	312.090-
	Onttrekking	55.368	43.001
	Dotatie	174.609-	144.942-
	Vrijval	0	0
		533.272-	414.031-
	Vorderingen	11.213.334	3.270.130

Toelichting:

1.2.2.2 *Vorderingen op OCW / EZ*

De vordering op OCW / EZ betreft het nog te ontvangen resultaatafhankelijk budget dat volgt vanuit de Kwaliteitsagenda 2019-2022.

De resultaten van de uitvoering van de kwaliteitsagenda worden na het kalenderjaar 2022 beoordeeld door de adviescommissie. De werkelijke hoogte van het resultaatafhankelijk budget wordt bepaald na deze beoordeling. Wij denken op basis van de behaalde resultaten (zie bijlage 11 van het Bestuursverslag) de vordering volledig te zullen ontvangen in 2023.

1.2.2.4 *Vorderingen op groepsmaatschappijen*

De vordering op groepsmaatschappijen is toegenomen als gevolg van een nog te ontvangen kapitaal terugstorting van LOC+.

1.2.2.7 *Vordering op studenten / cursisten*

In 2022 zijn facturen aan studenten / cursisten later verstuurd dan voorgaand jaar. Dit heeft ertoe geleid dat de vordering ultimo 2022 hoger is dan ultimo 2021.

1.2.2.8 Overige overheden

Dit betreft de vorderingen op gemeenten, provincies en andere overheidsinstellingen. Deze is ten opzichte van 2021 toegenomen in verband met een openstaande vordering ad € 0,6 mln. op de gemeente Groningen ten behoeve van 'Educatieaanbod in de arbeidsmarkt regio Groningen 2022'.

1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten

De toename van de vooruitbetaalde kosten ten opzichte van 2021 wordt veroorzaakt doordat er meer facturen vooruit zijn ontvangen dan in voorgaande jaren.

1.2.2.15 Overige overlopende activa

De opgenomen vordering *omzetbelasting* betreft de nog te ontvangen omzetbelasting pre pro rata over de jaren 2018 t/m 2022.

1.2.2.16 Voorziening dubieuze debiteuren

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

1.2.4 Liquide middelen

1.2.4		Liquide middelen	
		12/31/2022	12/31/2021
		EUR	EUR
1.2.4.1	Kasmiddelen	29.189	22.413
1.2.4.2	Tegoeden op Bankrekeningen	24.530.722	33.598.656
Liquide middelen		24.559.911	33.621.069

Toelichting:

1.2.4 Liquide Middelen

De liquide middelen bestaan uit kas- en banktegoeden met een looptijd korter dan een jaar en staan ter vrije beschikking aan het Alfa-college.

2.1 Eigen Vermogen

	stand per 01/ 1/2021	resultaat 2021	overige mutaties	stand per 12/31/2021	resultaat 2022	overige mutaties	stand per 12/31/2022
2.1.1.1 Algemene reserve	62.019.659	2.237.851	0	64.257.510	4.087.086-	0	60.170.424
2.1.1.2 Bestemmingsreserves publiek							
Reserve vavo	513.765	87.047-	0	426.718	127.231-	0	299.487
Reserve cursusgeld	1.963.563	60.614-	0	1.902.949	48.020	0	1.950.969
Reserve NPO	-	1.001.000	0	1.001.000	2.201.251	0	3.202.251
	2.477.328	853.339	0	3.330.667	2.122.040	0	5.452.707
2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat							
Reserve inburgering	464.581	89.781-	0	374.800	180.820	0	555.620
Reserve contractactiviteiten	24.294	27.777-	0	3.483-	22.385	0	18.902
	488.875	117.558-	0	371.317	203.205	0	574.522
2.1.1.8 Statutaire reserves (Stichtingskapitaal)	1.066	0	0	1.066	0	0	1.066
Eigen vermogen	64.986.928	2.973.632	0	67.960.560	1.761.841-	0	66.198.719

Toelichting:

2.1 Eigen vermogen

Er zijn geen bepalingen ten aanzien van reserves in de statuten opgenomen, met uitzondering van het stichtingskapitaal (2.1.1.8). Het resultaat is verwerkt conform het voorstel tot bestemming van het resultaat in hoofdstuk 10.

2.1.1.1 Algemene reserve

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd aan de algemene reserve.

2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek

De reserves vavo, contractactiviteiten, educatie en cursusgeld zijn in vorige boekjaren gevormd en er is aan alle gevormde reserves door het College van Bestuur een beperkte bestedingsmogelijkheid gegeven.

Er is een *bestemmingsreserve VAVO* gevormd vanuit de jaarlijks behaalde resultaten uit het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs, conform het besluit van het College van Bestuur. Middels deze bestemmingsreserve kunnen onvoorziene financiële tegenvallers gedekt worden. Deze reserve dient binnen 5 jaar na het vormen ervan te worden benut.

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

De *bestemmingsreserve NPO* is een reserve die in 2021 nieuw is gevormd en is ontstaan vanuit de beschikbaar gestelde middelen voor het MBO vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. Dit herstelprogramma is gericht op aanpak van coronavertragingen op korte termijn en verbetering van studentenwelzijn alsmede om lessen uit de coronatijd te benutten voor structurele onderwijsverbeteringen. Het Alfa-college zet deze middelen in gedurende de periode 2021 t/m 2023. De bestemmingsreserve zal derhalve uiterlijk in 2023 volledig benut zijn.

2.1.1.3 Bestemmingsreserve *privaat*

De *bestemmingsreserve Inburgering* betreft een in 2017 nieuw gevormde bestemmingsreserve. Dit betreft een private bestemmingsreserve gevormd vanuit het behaalde resultaat op inburgeringsactiviteiten.

De *bestemmingsreserve contractactiviteiten* betreft een bestemmingsreserve die gevormd wordt vanuit het resultaat op LLO en andere commerciële activiteiten. De bestemmingsreserve is gevormd om mogelijke negatieve resultaten in een jaar op te kunnen vangen zodat dit niet ten koste zal gaan van de publieke middelen.

2.2 Voorzieningen

	stand per 01/ 1/2022	dotaties 2022	onttrekking 2022	vrijval 2022	rente 2022	stand per 12/31/2022	kortl dl <1jr	langl dl 1-5jr	langl dl >5jr
2.2.1 Personele voorzieningen									
Ambtsjubileum	1.467.664	429.317	71.383	103.876	395.070-	1.326.652	128.342	306.340	891.970
Duurzame inzetbaarheid	2.804.471	1.488.376	113.733	420.523	291.294-	3.467.297	547.781	1.902.841	1.016.675
Langdurig ziekteverzuim	144.632	734.169	144.632	0	0	734.169	641.289	92.880	0
Transitievergoeding	92.883	133.730	40.716	32.961	0	152.936	152.936	0	0
Wachtgelden	1.615.984	1.053.302	725.832	219.883	0	1.723.571	755.071	968.500	0
Voorzieningen	6.125.634	3.838.894	1.096.296	777.243	686.364-	7.404.625	2.225.419	3.270.561	1.908.645

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 2022, waarin alle rechthebbenden op de bovenwettelijke wachtgelduitkering vermeld staan. De verplichting betreft verplichtingen tot het uitkeren van werkloosheidsuitkeringen (tot en met boekjaar 2024) en de bovenwettelijke uitkering (tot en met boekjaar 2035) aan oud-werknemers, aangezien het Alfa-college hiervoor eigen risicodrager is.

De inschatting van de verplichtingen zijn op persoonsniveau berekend. Bij het bepalen van de hoogte van de verplichting is op persoonsniveau door de 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 ingehuurde 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.

De voorziening is ten opzichte van 2021 marginaal toegenomen.

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 20% van de tijdelijke contracten niet zal worden verlengd op basis van het gemiddelde van de afgelopen 6 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 tevens rekening gehouden met indexatie van het salaris van de in de voorziening opgenomen medewerkers. Bij de bepaling is tevens gebruikgemaakt van een inschatting van de gebruikmakingskans. Deze is voor 2022 gesteld op 28,5%.

- werknemers die in 2022 aan alle criteria van de regeling voldoen en tevens gebruik maken van de regeling;
- werknemers die in 2022 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 2022.

In de mutatie van de voorziening is voor een bedrag van € 291.294 aan rente-effect verwerkt. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de 'schattingwijziging voorzieningen' zoals is opgenomen in de grondslagen voor de jaarrekening.

Ambtsjubileum: De ambtsjubileumvoorziening bestaat uit de huidige verplichting ten aanzien van toekomstige uitkeringen van jubileum gratificaties, conform cao MBO. De voorziening is tegen contante waarde gewaardeerd.

Bij de berekening is uitgegaan van de populatie medewerkers met een vast dienstverband binnen het Alfa-college per ultimo 2022. 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 2,11% van het salaris van de in de voorziening opgenomen medewerkers.

In de mutatie van de voorziening is voor een bedrag van € 395.070 aan rente-effect verwerkt. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de 'schattingwijziging voorzieningen' zoals is opgenomen in de grondslagen voor de jaarrekening.

2.3 Langlopende schulden

	stand per 01/ 1/2022	aangegane leningen	aflossing	Overige mutatie	stand per 12/31/2022	looptijd <1 jaar	looptijd 1 - 5 jaar	looptijd >5 jaar	Rentevoet
2.3.5 Schulden aan Ministerie van Financiën									
Ministerie van Financiën (574)	5.590.000	0	430.000	0	5.160.000	430.000	1.720.000	3.440.000	3,39%
Ministerie van Financiën (575)	4.116.666	0	316.666	0	3.800.000	316.667	1.266.666	2.533.334	3,78%
Ministerie van Financiën (3681)	8.228.571	0	1.371.428	0	6.857.143	1.371.429	5.485.713	1.371.430	0,10%
Ministerie van Financiën (3303)	13.600.000	0	850.000	0	12.750.000	850.000	3.400.000	9.350.000	0,79%
	31.535.237	0	2.968.094	0	28.567.143	2.968.096	11.872.379	16.694.764	
2.3.7 Overige langlopende schulden									
Capgemini	1.203.471	166.625	785.886	0	584.210	765.133	584.210	0	0,25%
	1.203.471	166.625	785.886	0	584.210	765.133	584.210	0	
Totaal	32.738.708	166.625	3.753.980	0	29.151.353	3.733.229	12.456.589	16.694.764	

Toelichting:

2.3.5 Overige langlopende schulden

De aflossing voor het jaar 2023 ad € 3,7 mln. is opgenomen onder kortlopende schulden 2.4.1 kredietinstellingen.

Er is een kredietfaciliteit aangegaan voor LOC+ te Hardenberg, op basis van gemeentegarantie, ad € 9,6 mln. Deze gemeentegarantie heeft een looptijd tot en met december 2028.

Er is een recht tot eerste hypotheek afgegeven aan het Ministerie van Financiën op de panden van het Alfa-college voor een totaalbedrag van € 39,6 mln.

Volgens opgave van het ministerie bedraagt de reële waarde van de langlopende schulden die zijn afgesloten bij het Ministerie van Financiën respectievelijk € 5.802.427 (lening 574), € 4.379.354 (lening 575), € 11.680.260 (lening 3303) een € 7.521.733 (lening 3681). Om deze marktwaarde te bepalen heeft het ministerie alle toekomstige kasstromen contant gemaakt met de rentecurve van 30 december 2022.

De schuld bij Capgemini betreft de schuld inzake het (financial lease) contract. De afspraken ten aanzien van de dienstverlening zijn vastgelegd in een Sourcing Overeenkomst en heeft een looptijd t/m 1 juli 2024. Deze diensten omvatten mede maar niet limitatief ondersteuning ICT Servicepunten, inrichting van werkplekken (laptops en beeldschermen), datacenter housing en hosting, cloud management en print dienstverlening. De vergoeding voor de in de Service level Agreement afgesproken werkzaamheden zijn gebaseerd op een overeengekomen prijsmodel. Aangezien in dit contract geen te betalen rentepercentage wordt vermeld, is de nominale rentevoet gesteld op 0,25%, gebaseerd op de rente waartegen het Alfa-college kan lenen op de kapitaalmarkt. De nominale leasebetalingen voor de periode langer dan een jaar na balansdatum bedragen € 584.210. De leasebetalingen die als last zijn verwerkt in 2022, bedragen € 785.886.

2.4 Kortlopende schulden

2.4	Kortlopende schulden	12/31/2022	12/31/2021
		EUR	EUR
2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	3.733.229	3.847.854
2.4.7	Vooruit gefactureerde termijn projecten	3.047.207	4.877.785
2.4.8	Crediteuren	2.973.376	3.308.726
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.185.101	3.933.870
2.4.10	Pensioenen	1.285.301	1.234.293
2.4.12	Accountants- en administratiekosten	82.700	49.090
2.4.13	Vooruit ontvangen college-, cursus-, les- en examengelden	1.008.633	425.730
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW	1.127.104	1.104.142
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	3.571.668	3.128.851
2.4.18	Te betalen interest	159.310	170.846
2.4.19	Overige overlopende passiva	1.246.775	1.679.735
	Kortlopende schulden	23.420.404	23.760.922

Toelichting:

2.4.1 Schulden aan kredietinstellingen

Onder deze post is de aflossing van de langlopende leningen weergegeven voor het kalenderjaar 2023. Zie tevens 2.3.

2.4.7 Vooruit gefactureerde termijn projecten

Het bedrag ad € 3,1 mln. bestaat voornamelijk uit vooruitontvangen en nog te besteden projectgelden w.o. € 1,6 mln. aan subsidie van de Gemeente Emmen ten behoeve van het project Skills4Future. Tevens is in dit saldo opgenomen vooruitgefactureerde omzet vavo, vooruitgefactureerde omzet contractactiviteiten, vooruitgefactureerde bijdragen keuzevakken. De afname ten opzichte van 2021 wordt veroorzaakt doordat in 2021 een nog te besteden bedrag van € 1,7 mln. (2022: € 0,0 mln.) aan kwaliteitsgelden vanuit de kwaliteitsagenda 2019-2022 was opgenomen.

2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen

Het saldo aan belastingen en premies sociale verzekeringen is in 2022 hoger dan in 2021 doordat ultimo 2022 te weinig loonheffing was afgedragen en dit in januari 2023 alsnog is verrekend met de belastingdienst.

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

Deze post is ten opzichte van 2021 toegenomen aangezien voor het schooljaar 2021/2022 een halvering van het cursusgeld van kracht was als coronamaatregel. Hierdoor viel de vordering ultimo 2021 eenmalig lager uit. Deze maatregel is in 2022 opgeheven.

2.4.14 Vooruitontv. subsidies OCW

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

Van het saldo nog te besteden geormerkte subsidies heeft € 0,4 mln. betrekking op subsidies met een verrekeningsclausule. Een specificatie hiervan is opgenomen in Model G2. De overige € 0,7 mln. heeft betrekking op subsidies zonder verrekeningsclausule zoals de subsidie voor studieverlof BVE, voorziening leermiddelen minimagezinnen en de coronasubsidie Extra Begeleiding en Nazorg opgenomen in Model G1.

6. Model G

Model G

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Extra begeleiding en nazorg mbo 2021/2022	EBEN21029	31/03/21	Ja
Instructeursbeurs 2021	1176884-1	19/08/21	Ja
Instructeursbeurs 2022	100000255-1	22/08/22	Nee
Lerarenbeurs 2021	1166150-1	27/07/21	Ja
Lerarenbeurs 2022	1308785-1	20/12/22	Ja
Lerarenbeurs 2022	1279899-1	20/09/22	Ja
Lerarenbeurs 2022	1278796-1	22/08/22	Nee
Nazorg mbo 2022/2023	NMBO22019	28/02/22	Nee
Zij-instroom 2020	div*	div*	Ja
Zij-instroom 2021	div*	div*	Nee
Zij-instroom 2022	100000279-1	09/21/2022	Nee
Zij-instroom 2022	100000238-1	08/22/2022	Nee
Zij-instroom 2022	100000192-1	06/21/2022	Nee
Zij-instroom 2022	100000178-1	05/20/2022	Nee
Zij-instroom 2022	100000152-1	04/15/2022	Ja

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

G2 Subsidies met verrekeningsclausule

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag v/d toewijzing	ontvangen t/m 2021	totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1-1-2022	Ontvangen in 2022	totale subsidiabele kosten in 2022	Te verrekenen per 31-12-2022
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	
Regionaal investeringsfonds mbo RIF17007*	1190735	05/23/2017	1.951.521	1.951.521	6.377.588	0	0	346.463	0
Totaal			1.951.521	1.951.521	6.377.588	0	0	346.463	0

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag toewijzing v/d	Ontvangen t/m 2021	totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1-1-2022	Ontvangen in 2022	totale subsidiabele kosten in 2022	Saldo per 31-12-2022
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Regionaal investeringsfonds mbo RIF21003**	28408537	06/16/2021	1.465.280	421.268	155.486	309.115	219.792	572.765	284.706
Regionaal investeringsfonds mbo RIF22024	RIF22024	10/31/2022	1.013.803	0	0	0	0	0	0
Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg	FLEX20002	09/17/2020	500.000	300.000	176.575	123.425	0	41.344	82.081
Totaal			2.979.083	721.268	332.061	432.540	219.792	614.109	366.787

*Regionaal investeringsfonds mbo RIF17007

Ontvangsten (Min. van OCW)	1.951.521
Lasten Alfa-college	-4.136.052
'in kind' bijdrage partners	-2.587.998
Totale lasten	-6.724.051
Overige (subsidie)bijdragen	1.583.000
Lasten Alfa-college	-2.553.052
Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar	0

**Regionaal investeringsfonds mbo RIF21003

Ontvangsten (Min. van OCW)	641.060
Lasten Alfa-college	-489.687
'in kind' bijdrage partners	-238.564
Totale lasten	-728.251
Overige (subsidie)bijdragen	133.333

7. Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen

Rijksbijdrage

Op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs is het Alfa-college aangesloten bij de Stichting Waarborgfonds BVE. Indien het eigen vermogen van de stichting onder het vastgestelde minimum komt, dient iedere instelling naar rato van de in het boekjaar ontvangen rijksbijdrage het eigen vermogen aan te zuiveren. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

De verplichtingen inzake de aangepane contractbedragen voor de resterende looptijd:

instantie	betreft	contract tot	bedrag	Verval	Verval	Verval	Toelichting
			(x € 1.000)	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	
Gemeente Hardenberg	Sporthal de Slag, onderwijs/instructieruimte	september 2026	70	15	55	-	Op basis van factuur uit 2022
CV Beheersmaatschappij LOC+ (1)	Huur m2 's	januari 2029	6.882	1.147	4.588	1.147	Op basis van Q4-2022 factuur
CV Beheersmaatschappij LOC+ (1)	Maatwerk	januari 2029	591	99	394	99	Op basis van Q4-2022 factuur
LOC	Hof van Pepijn/scooterruimte LOC+	mei 2025	52	15	37	-	Aandeel Alfa-college in jaarprijs van € 32.121,6 (zie factuur) bedraagt 48%
Gemeente Groningen	Huur Kardingplein	januari 2024	307	307	-	-	Op basis van Q3-2022 factuur. Nummers bijlagen corresponderen met de volgorde berekeningsgetallen
Menzis (3)	Huur en servicekosten	augustus 2024	400	240	160	-	Op basis van Q4-2022 factuur
BusinessCenter 1 B.V. (voorheen Brivec)	Huur en servicekosten	september 2025	815	296	519	-	Op basis van 12-2022 factuur
Capgemini (2)	Outsourcing IT-diensten	juli 2024	5.275	3.517	1.758	-	5% indexering doorgevoerd.
EG Noord BV (Effectief)	Schoonmaak	januari 2024	958	958	-	-	Prijsindexatie 3,5%
Kreeft	Huur en servicekosten	november 2030	2.798	357	1.429	1.011	Op basis van 12-2022 factuur (huur). De servicekosten fluctueren jaarlijks. Rekening gehouden met 40k
CWS	Schoonmaakartikelen	juli 2024	158	105	53	-	Prijsindexatie 14,5%
Trigion	Beveiliging	februari 2024	850	785	65	-	Prijsindexatie 17,1%
Homij	Preventief technisch onderhoud installaties	januari 2024	149	149	-	-	Prijsindexatie: 9,47%.
Equans	Preventief technisch onderhoud installaties	januari 2024	75	75	-	-	Prijsindexatie: 9,8%.
Eneco	Levering elektra en gas	januari 2025	1.728	864	864	-	Betreft begroting 2023 waarbij rekening gehouden is met verplichte afname (incl. correctie bandbreedte) en 2024 reeds commuteerd. Gas geen verplichte afname in contract.
Selecta	Warme drankenvoorziening	september 2025	262	72	191	-	Betreft kale huur van de machines. Consumptie wordt per afgenomen product nagefactureerd. Prijsindexatie: 14,53%
OTIS	Liftonderhoud	januari 2027	71	18	53	-	
BAM Bouw en Techniek (4)	Realisatie gebouw Energiehub050		2.940	2.940			

1) LOC+

Vanaf 1 januari 2019 huurt het Alfa-college al haar ruimten via CV Beheersmaatschappij LOC+. De huurovereenkomst is afgesloten tot januari 2029.

2) Capgemini

Het betreft hier de contractwaarde voor de kosten van de dienstverlening.

De kosten van de werkplekken (hardware afschrijvingen) zijn opgenomen als financial lease en daardoor zichtbaar als langlopende schuld (zie 2.3.7) en materiële vaste activa (zie 1.1.2.3).

3) Het huurcontract met Menzis is met een jaar verlengd tot 1 augustus 2024.

4) Betreft de bouw van de Energiehub050 op het terrein van de voormalige Suikerunie in Groningen. Betreft maximale aanneemsom.

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 waarderen verlofuren; er is derhalve, ten aanzien van het persoonlijk budget, geen voorziening dan wel verplichting gevormd per balansdatum.

Kredietfaciliteiten

Er is een kredietfaciliteit aangegaan voor LOC+ te Hardenberg, op basis van gemeentegarantie, ad € 9,6 mln. Deze gemeentegarantie heeft een looptijd tot en met december 2028.

Er is een kredietfaciliteit verstrekt door de ING. Het betreft een kredietfaciliteit ING Intraday van in totaal € 8,5 mln. zonder einddatum. Dit betreft het maximale bestedingslimiet dat per dag aan betalingen gedaan kan worden van de ING betaalrekening. Dagelijks wordt het saldo bij de ING afgeroomd dan wel aangevuld door het Ministerie van Financiën.

Juridische zaken

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

8. Verbonden partijen

Verbonden partijen

B.8 Verbonden partijen

naam	juridische vorm	statutaire zetel	code activiteiten	eigen vermogen	resultaat 2022	art. 2:403 BW	deelname %	consolidatie
Coöp. Netwerk ZON	coöperatie	Groningen	4	2.269	nvt	nee	nvt	nee
CV Beheermaatschappij LOC+	CV	Hardenberg	3	8.343.543	10.527-	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 DOC33	stichting	Hoogeveen	4	0	0	nee	nvt	nee
Stichting Startershuis Doen	stichting	Hardenberg	4	0	0	nee	nvt	nee

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

Coöp. Netwerk ZON

Netwerk ZON wordt gevormd door de vijf samenwerkende onderwijsinstellingen (de ROC's Noorderpoort, Alfa-college, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Academie voor Verpleegkunde van de Hanzehogeschool Groningen). Aan de netwerkorganisatie zijn door middel van de platforms verbonden: 12 vmbo-scholen, SBB, 120 zorg- en welzijnsinstellingen en ZorgpleinNoord. Rondom thema's, zoals stage- en beroepskrachtenplanning, innovatie van praktijkleren en examinering zijn platforms en kenniskringen georganiseerd. Door het stagebureau van Netwerk ZON worden jaarlijks meer dan 5000 stagiairs van de verzorgende en verpleegkundige mbo en hbo opleidingen gematcht.

CV Beheermaatschappij LOC+

De commanditaire vennootschap (CV) Beheermaatschappij LOC+ betreft een 'joint venture' met de gemeente Hardenberg, het Zone College en de Stichting LOC+. Deze vennootschap heeft ten doel het voor gezamenlijke rekening en risico ontwikkelen, realiseren, beheren en exploiteren van het Lokaal Opleidingencentrum Plus.

De bestuurlijke verhoudingen in de CV zijn als volgt:

Gemeente Hardenberg (commanditair vennoot)	53,27%
Alfa-college (commanditair vennoot)	37,07%
Zone College (commanditair vennoot)	9,66%
Stichting LOC+ (beherend vennoot)	0%

Samenstelling van het bestuur en toezichthoudend orgaan

De Stichting LOC+ is bevoegd tot alle beheers- en beschikkingsdaden die in het kader van de uitoefening moeten worden verricht. In de algemene vergadering heeft iedere vennoot, behoudens de beherend vennoot, recht op het uitbrengen van één stem. Tenzij partijen anders overeenkomen, is voor het nemen van een rechtsgeldig besluit vereist dat van de vennoten tenminste een tweederde meerderheid voor het voorstel heeft gestemd, waaronder in ieder geval de Gemeente.

Coöperatieve vereniging SSC-PS UA.

De Coöperatieve vereniging SSC-PS UA. is een coöperatie die in december 2014 is opgericht. Deze coöperatie heeft 4 leden, te weten Alfa-college, Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen en heeft als doel de instandhouding en verbetering van de database Peoplesoft.

Coöperatieve vereniging SSC-PS UA. wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de coöperatie heeft (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

Coöperatie RegioOpleiders Zwolle U.A.

RegioOpleiders is een samenwerkingsverband van mbo- en hbo-onderwijsinstellingen en heeft een makelaars- en schakelfunctie ten behoeve van het ontwikkelen en verzorgen van opleidingen in antwoord op scholingsvragen van in de regio Zwolle gevestigde werkgevers.

Coöperatie RegioOpleiders Zwolle U.A. wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de coöperatie heeft (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

Stichting DOC33

DOC33 is opgericht op 11 oktober 2021 en betreft een samenwerking tussen de Gemeente Hoogeveen, Alfa-college, Wij Techniek en Regio Del Zuid- en Oost- Drenthe. DOC33 faciliteert een actief netwerk voor en door bedrijven en richt zich op kennisuitwisseling en wederzijdse samenwerking. Werknemers kunnen bij DOC33 terecht voor hun opleiding of om- en bijscholing. Ook biedt het centrum leerwerkplekken voor studenten. Regionale bedrijven kunnen aansluiten om te experimenteren en om kennis op te doen in de proeftuin. Samen werken aan praktijkgerichte pilotprojecten op het gebied van werken en wonen (en daarmee ook welzijn).

Stichting DOC33 wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de stichting heeft (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

Stichting 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.

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

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

Coöperatie TZA Groningen wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de coöperatie heeft (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

9. Toelichting op de Staat van Baten en Lasten

Toelichting op de Staat van Baten en Lasten

		2022	begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	104.584.540	102.575.585	100.915.819
	<i>Rijksbijdrage beroepsonderwijs</i>	101.483.253	99.616.501	97.967.242
	<i>Rijksbijdrage VAVO</i>	1.183.675	1.136.791	1.178.472
	<i>Wachtgeld</i>	3.079.066	2.983.747	3.034.670
	<i>Inhouding cursusgeld mbo</i>	-1.161.454	-1.161.454	-1.132.458
	<i>Overgangsbekostiging 2019-2021</i>	0	0	-132.107
3.1.2	Overige subsidies OCW			
3.1.2.1	Geoormerkte subsidies	1.408.273	1.161.750	4.959.836
3.1.2.1	Niet-geoormerkte subsidies	16.437.597	13.064.000	10.359.000
		17.845.870	14.225.750	15.318.836
	Totaal Rijksbijdragen	122.430.410	116.801.335	116.234.655

Toelichting:

3.1 Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn toegenomen ten opzichte van 2021 en de begroting 2022. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het ontvangen van een hogere Lumpsum vanuit het Nationaal Programma Onderwijs en het Coalitieakkoord.

In de toename ten opzichte van 2021 is eveneens de structurele loon- en prijscompensatie opgenomen.

3.1.2 Overige subsidies OCW

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 3,6 mln. hoger uitgevallen en € 2,5 mln. ten opzichte van 2021. De geoormerkte subsidies zijn lager uitgevallen doordat we in 2021 coronasubsidies hebben ontvangen en afgerond waaronder de inhaal- en ondersteuningsprogramma's, Extra Hulp in de Klas en Extra Begeleiding en Nazorg.

Onder de niet-geoormerkte subsidies is een ontvangen subsidie verantwoord ad € 16 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 na het kalenderjaar 2022 beoordeeld door de adviescommissie (art. 11 lid 1). De aanvullende middelen kunnen ook worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt (art. 14).

Dat de niet-geoormerkte subsidies hoger zijn uitgevallen komt doordat in 2022 € 6,0 mln. meer kwaliteitsgelden zijn verantwoord conform de begroting kwaliteitsagenda.

		2022	begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1	Participatiebudget			
3.2.1.1	Bijdrage educatie	1.178.072	1.031.811	1.060.355
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	571.018	1.004.000	413.564

Toelichting:

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De overige overheidsbijdragen (3.2.2) liggen in 2022 € 0,1 mln. hoger dan in 2021 en zijn € 0,4 mln. lager uitgevallen dan begroot. De voortgang op een aantal projecten die gefinancierd worden via een gemeentelijke of provinciale bijdrage hebben nog last van de achterstanden door de coronapandemie. Hierdoor zijn er minder baten aan de projecten toegerekend in 2022. De begroting ging ervan uit dat de projecten weer volledig zouden draaien.

		2022	begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden			
3.3.2	Cursusgelden sector MBO			
	Ontvangen college-, cursus, les- en examengelden	1.209.474	811.454	1.071.844
		1.209.474	811.454	1.071.844

Toelichting:

3.3.2 Cursusgelden sector BE

De wettelijke college- / cursus- / examengelden liggen in lijn met 2021 en liggen € 0,4 mln. hoger dan begroot. Deze toename wordt veroorzaakt doordat er ten tijde van het opstellen van de begroting nog deels rekening werd gehouden met de coronamaatregelen (w.o. halvering cursusgeld). Deze maatregel is echter voor schooljaar 2022/2023 vervallen.

		2022	begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
3.4	Baten werk in opdracht van derden			
3.4.1	Contractonderwijs	812.628	539.500	441.221
3.4.1.2	Contractonderwijs Inburgering	1.217.659	87.600	845.725
3.4.5	Overige baten werk in opdracht van derden	2.772.399	1.922.200	2.658.876
		4.802.686	2.549.300	3.945.821

Toelichting:

3.4 Baten werk in opdracht van derden

De totale baten werk in opdracht van derden liggen € 2,3 mln. hoger dan de begroting en zijn ten opzichte van 2021 met € 0,9 mln. toegenomen. Deze toename is een direct gevolg van het einde van de coronamaatregelen. Zo zijn

door de maatregelen rondom de eindexamens in verhouding een groot deel van de leerlingen op het voortgezet onderwijs geslaagd. Dit betekent dat er minder leerlingen uitbesteed zijn naar de VAVO in 2021.

3.4.1.2 Contractonderwijs Inburgering

De omzet op Inburgering is met € 1,1 mln. toegenomen ten opzichte van begroot. In de begroting was rekening gehouden met een afbouw van de Inburgeringsactiviteiten in 2022, echter vinden deze momenteel nog plaats.

		2022	begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
3.5	Overige baten			
3.5.1	Opbrengst verhuur	102.504	95.000	116.673
3.5.2	Detachering personeel	797.193	659.500	811.802
3.5.6	Deelnemersbijdragen	645.516	654.000	717.056
3.5.10	Overige			
	Kantine	882.692	892.000	562.775
	Omzetbelasting	497.383	45.000	17.728
	Excursies	72.062	104.000	64.199
	Overig	503.183	241.700	354.267
		1.955.320	1.282.700	998.969
	Totaal overige baten	3.500.533	2.691.200	2.644.500

Toelichting:

3.5.10 Overige

De overige baten zijn zowel ten opzichte van de begroting als ten opzichte van 2021 toegenomen. Deze toename is met name terug te zien in kantineopbrengsten en de omzetbelasting. De kantines waren in 2021 nog gedeeltelijk onderhevig aan lockdowns waardoor de omzet lager is uitgevallen. De toename van de omzet op omzetbelasting betreft de afrekening pre pro rata voor de jaren 2019-2022.

Personeelslasten

		2022	begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
4.1	Personeelslasten			
4.1.1	Lonen en salarissen			
4.1.1.1	Lonen en salarissen	71.565.346	87.189.015	65.150.483
4.1.1.2	Sociale lasten	9.696.901	0	8.986.096
4.1.1.3	Pensioenlasten	11.133.402	0	10.588.617
		92.395.649	87.189.015	84.725.196

Toelichting:

4.1 Personeelslasten

Het gemiddelde aantal personeelsleden in 2022 was 1.482 (2021: 1.398). Van deze personeelsleden is de totale gemiddelde fulltime-equivalent 1.157 in 2022. Dat is 73 fte hoger dan begroot en 65 fte meer dan in 2021.

In de begroting was reeds rekening gehouden met een toename van de loonkosten met € 2,5 mln. ten opzichte van 2021. De werkelijke loonkosten zijn nog eens € 5,2 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere loonkosten zijn een direct gevolg van een hogere personele inzet dan begroot. Dit om o.a. uitstroom op de middellange termijn als gevolg van pensioneringen op te vangen alsmede vanwege het behouden van 'goed' personeel dat momenteel moeilijk uit de markt te halen is.

Overige personeelslasten

	2022	begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	1.278.993	100.000	-905.562
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	6.908.910	4.566.410	6.384.087
4.1.2.3 Overig			
Aanstelling personeel	189.232	169.650	135.290
Arbo-maatregelen	147.443	600.000	0
Jubilea/ziekte/afscheid	106.767	111.300	105.030
Personeelsactiviteiten	296.392	289.380	260.382
Reis- en verblijfkosten	443.609	322.842	120.358
Scholing	1.460.845	1.812.809	1.875.854
Vakantiedagen	6.091	0	85.609
Vergaderkosten	487.464	395.850	334.576
Vertrekbevord. maatregelen/mobiliteit	0	0	0
Verzekering personeel	610	20.000	19.269
Verzuimpreventie	301.958	373.600	246.656
Wachtgelduitkeringen	702.237	1.200.000	997.038
Overig	344.376	200.450	307.179
	12.674.927	10.162.291	9.965.765
4.1.3.3 Af: overige uitkeringen	-630.181	-195.000	-731.889
Totaal personeelslasten	104.440.395	97.156.306	93.959.072

Toelichting:

4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen

Het saldo dotaties personele voorzieningen bestaat uit de dotaties, onttrekkingen en vrijvallen in het boekjaar van alle personele voorzieningen gezamenlijk.

Voor een onderbouwing van deze post zie de toelichting bij de Personeelsvoorzieningen (zie 2.2.1).

4.1.2.2 *Personeel niet in loondienst*

De kosten voor personeel niet in loondienst zijn met € 2,3 mln. gestegen ten opzichte van begroot maar liggen in lijn met 2021. Ten tijde van het opstellen van de begroting werd voorzichtig rekening gehouden met een toename van de inhuur derden ten opzichte van 2020. Met het vrijwel volledig openstellen van de maatschappij en de hoge vraag naar personeel is de externe inhuur echter groter geweest dan aanvankelijk werd gedacht.

4.1.2.3 *Overige*

De overige personeelslasten zijn gelijk aan in 2021 en vallen € 1,1 mln. lager uit dan begroot. Er is met name minder besteed aan scholing en ook de kosten van wachtgelduitkeringen is, mede door de uitstroom van de afgelopen jaren, afgenomen. Ook de kosten van arbo-maatregelen zijn in 2022 afgenomen. De meeste werknemers hebben in 2021 gebruik gemaakt van de vergoeding om een thuis-werkplek in te richten. Hierdoor vallen de kosten 2022 lager uit dan begroot.

WNT-verantwoording 2022 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 2022: € 196.000,- zijnde onderwijs klasse F. De complexiteitspunten per criterium zijn als volgt:

- Gemiddeld totale baten: 8
- Gemiddeld aantal studenten: 4
- Gewogen onderwijssoorten: 5

Totaal: 17

Anti cumulatiebepaling

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij andere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan vanaf 1 januari 2018)

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. *Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling*

Gegevens 2022		
bedragen x € 1	dhr. W. Moes	dhr. E.R. van der Werff
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	171.663	166.412
Beloningen betaalbaar op termijn	24.235	23.607
<i>Subtotaal</i>	<i>195.898</i>	<i>190.019</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	196.000	196.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	195.898	190.019
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021		
bedragen x € 1	dhr. W. Moes	dhr. E.R. van der Werff
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	164.163	147.175
Beloningen betaalbaar op termijn	23.424	22.621
<i>Subtotaal</i>	<i>187.587</i>	<i>169.796</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	190.000	190.000
Bezoldiging	187.587	169.796

1b. *Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12*
Het Alfa-college heeft in 2022 geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking.

1c. *Toezichthoudende topfunctionarissen*

Gegevens 2022			
bedragen x € 1	Mevr. E. Bakelaar	Dhr. H. Kox	Mevr. W.S. Zwart
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	01/01 – 31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	15.000	10.000	10.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29.400	19.600	19.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	15.000	10.000	10.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021			
bedragen x € 1	Mevr. E. Bakelaar	Dhr. H. Kox	Mevr. W.S. Zwart
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	01/01 – 31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	10.000	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.500	19.000	19.000

Gegevens 2022			
bedragen x € 1	Dhr. G. Bouter	Mvr. A. van Nimwegen-Mulder	Mevr. L.N. Tehupuring
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 – 31/12	01/07 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	10.000	10.000	5.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.600	19.600	9.800
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	10.000	10.000	5.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021			
bedragen x € 1	Dhr. G. Bouter	Mvr. A. van Nimwegen-Mulder	Mevr. L.N. Tehupuring
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	01/01 – 31/12	n/a
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	7.500	n/a
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.000	19.000	n/a

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder

Het Alfa-college heeft in 2022 geen topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder.

1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800

Het Alfa-college heeft in 2022 geen topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800.

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

Het Alfa-college heeft in 2022 geen topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is. 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).

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Het Alfa-college heeft in 2022 geen topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is. 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).

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Het Alfa-college heeft in 2022 geen uitkeringen gedaan wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstverband.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

	2022	begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa			
Afschrijving gebouwen	5.180.029	5.201.146	4.563.508
Afschrijving inventaris	2.050.799	1.849.485	1.796.646
Afschrijving financiële vaste activa	34.297	29.719	28.376
Afschrijving lease Capgemini	894.596	964.901	1.058.258
Afschrijving inhaal	-58.621	0	0
Totaal afschrijvingen	8.101.100	8.045.251	7.446.788

Toelichting:

4.2.2. Afschrijvingen materiële vaste activa

De afschrijvingen zijn ten opzichte van 2021 gestegen met € 0,7 mln. vanwege het volledig gereed komen en in gebruik nemen van het verbouwde pand aan de Voltastraat in Hoogeveen.

	2022	begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huurlasten	3.415.955	3.340.802	3.289.839
4.3.2 Verzekeringslasten	148.376	161.000	127.611
4.3.3 Onderhoudslasten	800.161	466.500	532.268
4.3.4 Energie en water	649.215	734.800	703.003
4.3.5 Schoonmaakkosten	1.021.948	1.140.500	997.852
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	543.334	554.000	521.752
4.3.8 Overige	730.674	780.300	649.261
Totaal huisvestingslasten	7.309.663	7.177.902	6.821.585

Toelichting:

4.3.3 Onderhoudslasten

De kosten voor onderhoud zijn in 2022 € 0,3 mln. hoger uitgevallen dan in 2021 en ten opzichte van begroot. De toename is voornamelijk zichtbaar op onderhoudskosten aan installaties.

	2022	begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheer			
Administratie en beheer	126.359	113.500	106.140
Telefoon- en portokosten	293.419	335.000	348.433
Accountantskosten	143.436	116.665	223.411
Contributies	993.548	1.074.800	1.000.229
Software licenties	1.718.482	1.864.500	1.873.961
Diensten ICT	3.809.989	3.493.200	3.171.296
Diensten internet	3.800	4.000	3.474
	7.089.033	7.001.665	6.726.944

Toelichting:

4.4.1 Administratie- en beheerlasten

Accountantskosten: De ten laste van het boekjaar gebrachte kosten van de externe accountant en de accountantsorganisatie en het gehele netwerk waartoe deze accountantsorganisatie behoort, zijn als volgt:

- controle jaarrekening incl. bekostiging: € 120.912 (2021: € 85.719).
- overige controleopdrachten: € 22.016 (2021: € 16.899).
- adviesdiensten: € 0 (2021: € 118.676)
- andere niet-controlediensten: € 0 (2021: € 2.118)

Bovenstaande honoraria voor de controle van de jaarrekening incl. bekostiging is gebaseerd op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2022 ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende 2022 zijn verricht, daarbij opgemerkt dat alle lasten betrekking hebben op Deloitte Accountants B.V.

		2022	begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen			
	Literatuur/abonnementen	130.902	102.600	102.956
	Materiaalkosten	1.929.185	1.808.450	1.683.394
	Inkoop materialen	397.498	620.700	544.745
	Onderhoud/klein inventaris	352.820	521.450	335.934
	Reprokosten	183.614	310.000	180.871
	Leerlingactiviteiten	580.307	757.300	712.993
	Examenkosten	818.660	1.035.625	824.936
	Excursies	69.635	109.200	31.304
	Internationalisering student	783.609	509.240	194.040
	Inkoop Dienstverlening	69.644	105.000	36.513
		5.315.874	5.879.565	4.647.686

Toelichting:

4.4.2 Inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen

De totale kosten voor inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen liggen in 2022 € 0,7 mln. hoger dan in 2021 en € 0,6 mln. lager dan begroot.

De toename ten opzichte van 2021 wordt vrijwel geheel veroorzaakt door de post 'internationalisering student'. Mede vanwege de coronapandemie zijn internationale reizen in 2021 vrijwel geheel aan banden gelegd terwijl dit in 2022 juist weer is opgepakt.

De daling van de kosten ten opzichte van de begroting is vooral te herleiden naar de posten 'onderhoud/klein inventaris' en 'examenkosten'.

		2022	begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
4.4.5	Overige			
	Afschrijving debiteuren	119.002	0	105.460
	Bankkosten	40.532	40.000	31.242
	Kantinekosten	1.006.406	887.495	686.433
	PR-kosten	1.253.729	1.342.200	1.021.045
	Tegemoetkoming schoolkosten	138.093	233.500	121.289
	Verzekeringskosten	50.668	90.000	44.467
		2.608.430	2.593.195	2.009.935

Toelichting:

4.4.5 Overige

De overige 'overige lasten' liggen € 1,6 mln. hoger dan 2021 en in lijn met de begroting. De toename ten opzichte van 2021 is met name terug te vinden in de posten 'kantinekosten' en 'PR-kosten'. In 2021 waren onze kantines een groot deel van het jaar gesloten vanwege de coronapandemie waardoor er minder inkoop is geweest.

De PR-kosten zijn toegenomen mede vanwege het feit dat we in 2021 minder opendagen hebben georganiseerd. In 2022 is dit weer opgepakt waarmee ook de kosten zijn gestegen.

	2022	begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
6 Financiële baten en lasten			
6.1.1 Rentebaten	0	0	25
6.2.1 Rentelasten (-/-)	-579.012	-635.000	-636.229
Totaal financiële baten en lasten	-579.012	-635.000	-636.204
8 Resultaat deelnemingen			
Resultaat deelnemingen	-10.527	0	-148.892

Toelichting:

8. Resultaat deelnemingen

Onder het resultaat deelnemingen is het resultaat van het Alfa-college in de CV LOC+ opgenomen over het jaar 2022. De CV zorgt voor de exploitatie van het LOC+ te Hardenberg. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar 1.1.3.2 Financiële Vaste Activa

10. Voorstel tot bestemming van het resultaat

Voorstel tot bestemming van het resultaat

	2022
	EUR
Algemene reserve	
Regulier onderwijs	4.087.086-
Bestemmingsreserve Publiek	
Reserve vavo	127.231-
Reserve cursusgeld	48.020
Reserve NPO	2.201.251
	2.122.040
Bestemmingsreserve Privaat	
Reserve inburgering	180.820
Reserve contractactiviteiten	22.385
	203.205
Totaal	1.761.841-

1. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland

A. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 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 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 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 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De balans per 31 december 2022.
2. De staat van baten en lasten over 2022.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 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.

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

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

Controle-aanpak frauderisico's

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

Wij hebben de opzet en de relevante aspecten van het interne-beheersingssysteem geëvalueerd alsook bijvoorbeeld de gedragscode, klokkenluidersregeling en de incidentenregistratie. Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd, en voor zover wij noodzakelijk achten, de werking getoetst van interne-beheersmaatregelen gericht op het mitigeren van frauderisico's. Wij hebben hierbij vastgesteld dat Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland niet beschikt over een geformaliseerde frauderisicoanalyse. Wel hebben wij vastgesteld dat de onderwijsinstelling bezig is met het finaliseren van deze frauderisicoanalyse, waarna formalisatie door het college van bestuur zal plaatsvinden.

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

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

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

Ten aanzien van de veronderstelling op basis van Standaard 240.27 dat er bij de opbrengstverantwoording frauderisico's bestaan, hebben wij geconcludeerd dat deze veronderstelling niet van toepassing is in het kader van de jaarrekeningcontrole 2022 van Stichting Christelijk Regionaal Opleidings Centrum Noord- en Oost-Nederland.

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

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

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

Controle-aanpak naleving van wet- en regelgeving

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

Voor zover materieel voor de gerelateerde financiële overzichten, hebben wij op basis van onze risicoanalyse, en rekening houdende met het feit dat het effect van niet-naleving van wet- en regelgeving aanzienlijk varieert, wet- en regelgeving zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 aangemerkt als wet- en regelgeving met een directe invloed op de jaarrekening.

Wij hebben voldoende en geschikte controle-informatie verkregen omtrent het naleven van de bepalingen van die wet- en regelgeving die gewoonlijk wordt geacht van directe invloed te zijn op de financiële overzichten.

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

Ten aanzien van deze wet- en regelgeving die geen direct effect hebben op de vaststelling van de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening, zijn onze werkzaamheden beperkter. Naleving van wet- en regelgeving kan van fundamenteel belang zijn voor de operationele aspecten van een onderwijsinstelling, voor de mogelijkheid van een onderwijsinstelling om haar activiteiten voort te zetten, dan wel voor het voorkomen van sancties van materieel belang (bijv. het naleven van regelgeving rondom de wet op de loonbelasting); niet-naleving van dergelijke wet- en regelgeving kan daarom van materieel belang zijnde invloed hebben op de financiële overzichten. Onze verantwoordelijkheid is beperkt tot het uitvoeren van gespecificeerde controlewerkzaamheden ter bevordering van het identificeren van niet-naleving van wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kan hebben op de financiële overzichten. Onze werkzaamheden ter bevordering van het identificeren van gevallen van niet-naleving van overige wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kan hebben op de financiële overzichten, zijn beperkt tot (i) het management en, in voorkomend geval, de met governance belaste personen vragen of de onderwijsinstelling dergelijke wet- en regelgeving naleeft; (ii) de eventuele correspondentie met de desbetreffende vergunningverlenende of regelgevende of toezichthoudende instanties inspecteren.

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

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

Controle-aanpak continuïteit

Het college van bestuur heeft de jaarrekening opgesteld onder de veronderstelling dat de continuïteit van de onderwijsinstelling gehandhaafd blijft en dat zij haar activiteiten in de komende 12 maanden na vaststelling van de jaarrekening 2022 zal voortzetten. Wij hebben de beoordeling door het college van bestuur met betrekking tot de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven, geëvalueerd. Hiertoe hebben wij de volgende werkzaamheden verricht:

- Wij hebben risico-inschattingswerkzaamheden verricht, waarbij wij hebben overwogen of er sprake is van gebeurtenissen of omstandigheden die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven.
- Wij hebben om inlichtingen verzocht bij het financieel management, het college van bestuur en de raad van toezicht of zij gebeurtenissen of omstandigheden hebben geïdentificeerd, die afzonderlijk of collectief, gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven.
- Wij hebben geëvalueerd of de beoordeling door het college van bestuur alle relevante informatie bevat, waarvan wij naar aanleiding van de controle kennis hebben verkregen.
- Wij hebben op basis van de jaarrekening 2022 en de meerjarenbegroting 2023 tot en met 2025 zoals opgenomen in de continuïteitsparagraaf in het jaarverslag 2022 de ontwikkelingen van de kengetallen over 2023 tot en met 2025 beoordeeld in relatie tot de continuïteitsveronderstelling. Daarbij hebben wij de signaleringswaarden die de Inspectie van het Onderwijs hanteert in het kader van haar financieel continuïteitstoezicht mede betrokken.

Onze controlewerkzaamheden hebben geen informatie opgeleverd die strijdig is met de veronderstellingen en aannames van het college van bestuur over de gehanteerde continuïteitsveronderstelling.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- Inhoudsopgave en managementsamenvatting
- Het bestuursverslag
- De overige gegevens

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 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 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

C. BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol 2022.

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 gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's:
 - a. dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - b. van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.



- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Zwolle, 21 juni 2023

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: W. Feenstra RA

2306E5B43D/EP/7

3. Gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan.

4. Gegevens over rechtspersoon

Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer:	31109
Naam instelling:	Alfa-college
Adres:	Boumaboulevard 573
Postadres:	Postbus 212
Postcode / Plaats:	9700 AE GRONINGEN
Telefoon:	+31 (0)50-597 3000
E-mail:	cvb@alfa-college.nl
Internetsite:	www.alfa-college.nl
Contactpersoon:	dhr. R. Mantel QC
Telefoon:	+31 (0)88-334 1876
E-mail:	r.mantel@alfa-college.nl
Brinnummer:	25 LU
Naam:	Alfa-college